Advanced Education and Training

Annual Report 2003-2004

Manitoba

105-01339/

MINISTER OF ADVANCED EDUCATION AND TRAINING

Room 156
Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, R3C 0V8
CANADA

The Honourable John Harvard
Lieutenant-Governor of Manitoba
Room 235 Legislative Building
Winnipeg, MB R3C 0V8

May It Please Your Honour:

I have the privilege of presenting for the information of Your Honour the Annual Report of the Department of Advanced Education and Training for the fiscal year ending March 31, 2004.

Respectfully submitted,

Diane McGifford

Honourable Diane McGifford

Manitoba

Deputy Minister of Advanced Education and Training

Room 162
Legislative Building
Winnipeg, Manitoba R3C 0V8
CANADA

Honourable Diane McGifford
Minister of Advanced Education and Training
Room 156 Legislative Building
Winnipeg, MB R3C 0V8

Dear Minister:

I am pleased to present to you the Annual Report of Manitoba Advanced Education and Training for the period April 1, 2003 to March 31, 2004.

The past year has been active and productive as the Department moved forward on our plan to create an accessible, high quality post-secondary education and training system. Over the past year we have strengthened linkages across programs to create a learning continuum designed to accommodate a broad range of learner needs. Dual credit courses, which are important to the linked system, have been steadily increasing and our Prior Learning and Recognition Initiative (PLAR) is being recognized across Canada for its integrated approach.

The provincial Northern Development Strategy has been advanced through two key departmental initiatives: the Hydro Northern Training Initiative and the University College of the North. Both of these initiatives established important partnerships with First Nations communities and contribute to community-based delivery of education and training. The Aboriginal Apprenticeship Program is believed to be the first of its kind in Canada's apprenticeship system and has gained very favourable attention over the past year. It will increase training and employment outcomes for Aboriginal Manitobans. As well, the Aboriginal Education Action Plan outlines our work across both education departments in this important area.

The Department has continued to support the creation of relevant learning opportunities for Manitoba's youth and adults. Early estimates indicate over 9,500 learners enrolled in adult learning centres, with over 27,000 course registrations. This year, through the College Expansion Initiative (CEI), 13 new and expanded course offerings in emerging areas have been created. Along with tuition fees among the lowest in Canada, programs such as these contribute to the goal of encouraging youth to remain in Manitoba. In addition, the Department's comprehensive range of training options has expanded with the addition of an innovative program to which both departments are committed, the Technical Vocational Initiative. This program will provide a continuum of technical vocational education pathways that is accessible, seamless across education levels, and synchronized with labour market needs.

We have made great progress over the year. New challenges lie ahead and I am confident that departmental staff will meet them as always with professionalism, dedication and commitment

Respectfully submitted,

Pat Rowantree
Deputy Minister

Table of Contents

TITLE **PAGE**

Preface

Report Structure 1
Mandate 1
Mission 1
Responsibilities 2
Programming and Services Overview 2
Organization Chart 5

PART A – OPERATING EXPENSES

Administration and Finance

Minister's Salary 9
Executive Support 9
Administration and Finance 9

Support for Universities and Colleges

Council on Post-Secondary Education 11
University Operating Grants 12
Post-Secondary Strategic Initiatives Fund 12
College Grants 12
College Expansion Initiative 12
Access Program 13
Advanced Education and Training Assistance 14
Stevenson Aviation Centre 14

Manitoba Student Aid and the Manitoba Student Loan Service Bureau 15

Training and Continuing Education

Division Administration 22
Adult Learning and Literacy 23
Hydro Northern Training Initiative 25
Industry Training Partnerships 26
Apprenticeship 30
Employment and Training Services 36
Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement 39
Policy and Planning Branch 43

Capital Grants 49

Amortization and Other Costs Related to Capital Assets 51

PART B – CAPITAL INVESTMENT

Capital Investment 55

Financial Information

Reconciliation Statement 59
Expenditure Summary 60
Revenue Summary 70
Five Year Expenditure and Staffing Summary 73

Appendices

Table 1
Student Financial Assistance Program Awards 77

Preface

Report Structure

This Annual Report is organized in accordance with the Department's appropriation structure, as set out in the Main Estimates of Expenditure of the Province of Manitoba for fiscal year ending March 31, 2004. The report includes information at the main and sub-appropriation levels relating to the Department's objectives and actual results achieved. Financial performance information is provided with expenditure and revenue variance explanations, and a five-year adjusted historical table of staffing and expenditures.

Mandate

Manitoba Advanced Education and Training is charged with the responsibility of setting priorities and allocating funds for the government's investment in the Province's post-secondary institutions, skills development and training initiatives. The Department is also responsible for providing policy direction on administrative matters of the education and training system under authority of the following Acts of the Consolidated Statutes of Manitoba.

The Adult Learning Centres Act
The Apprenticeship and Trades Qualifications Act
The Brandon University Act
The Colleges Act
The Council on Post-Secondary Education Act
The Education Administration Act
(clause 3(1)(h), as it relates to advanced education and training)
The Department of Labour and Immigration Act
(as it applies to certain training programs)
The Student Aid Act
The University of Manitoba Act
The University of Winnipeg Act
The Private Vocational Institutions Act

In addition to identifying broad educational and skills development goals, the Department is responsible for the overall legislative and regulatory structure governing the education and training system.

The Department works with school divisions, colleges, universities and other educational and training bodies to ensure that all Manitobans have access to high quality education and training.

Manitoba Advanced Education and Training works closely with other provincial/territorial governments, the federal government, and a variety of governmental and non-governmental groups to deliver the education system that meets the needs of Manitobans.

Mission

The mission of Manitoba Advanced Education and Training is to provide access to relevant education and training that is of high quality, affordable, accessible and responsive. An educated citizenry and a skilled and adaptable workforce are considered Manitoba's most important assets in a knowledge-intensive society. All citizens should have the opportunity to develop their individual potential and contribute to the economic, social and cultural life of Manitoba in a global context.

The education and training sectors include the following elements:

- post-secondary education;
- training and continuing education supported by pubiic funds; and
- training and continuing education supported by other than public funds (ex: provided by employers or professional groups).

Manitoba Advanced Education and Training is committed to focusing on five primary goals to achieve its mission. These goals are:

- to improve success rates in all programs and institutions;
- to expand the range of people served;
- to better integrate and support knowledge and skills development within economic and social priorities;
- to build the capacity of institutions and the community to support learning; and
- to build partnerships within and across sectors.

In carrying out its mission, the Department is guided by the following principles:

- Excellence
- Equity
- Openness
- Responsiveness
- Choice and individual responsibility
- Relevance
- Integration
- Accountability

Responsibilities

The primary responsibility of Manitoba Advanced Education and Training is to facilitate the improvement of learning at the post-secondary and skills training levels. Emphasis is placed upon enhancing learner performance, delineating roles and responsibilities across the education and training systems, and facilitating the development and sharing of new knowledge.

The overall responsibilities of the Minister include:

- setting strategic direction for post-secondary education and skills development, and articulating appropriate legislative and regulatory structures;
- setting priorities for, and allocating funds to, post-secondary education and to skills development and training initiatives;
- providing leadership to, and working in cooperation with, education and training organizations and institutions to bring about education reform;
- providing leadership in labour force development in partnership with Manitoba business and industry and other relevant provincial departments;
- working in cooperation with school divisions, colleges, universities and other educational and training institutions and organizations to ensure that all Manitobans have access to high quality education and training; and
- representing the province in negotiations with the federal and other governments, and participating in meetings related to education and training with a variety of public and private sector organizations.

Programming and Services Overview

For the year ending March 31, 2004, the programs and services of the Department were budgeted under six main appropriations: Administration and Finance, Support for Universities and Colleges, Manitoba Student Aid and Manitoba Student Loan Service Bureau, Training and Continuing Education, Capital Grants, and Amortization and Other Costs Related to Capital Assets.

Manitoba's commitment to advanced education and training includes funding three community colleges and École technique et professionnelle, three universities and Collège de Saint-Boniface and skills development and training initiatives.

I Corporate Initiatives

During the year, the Department embarked on several important projects to implement, to begin work or to lay the foundation for new initiatives that support the evolution of Manitoba's advanced education and training environment. These include the development of new legislation for the creation of the University College of the North effective July 1, 2004, the implementation of the Hydro Northern Training Initiative, and the effort to increase enrolment in technical vocational education. Several areas of the Department contributed to the development and implementation of these initiatives.

Each initiative is an important element of a training and education strategy that congruently supports the growing Aboriginal workforce, which is integral to a thriving Manitoba economy.

The University College of the North will incorporate Keewatin Community College and will be geared towards academic program delivery that leverages the culture of the North to improve retention and graduation rates in post-secondary education. The governance structure of the University College of the North promotes increased accountability to the northern communities that it is intended to benefit.

The Hydro Northern Training Initiative facilitates the funding of training programs primarily for northern community members that will enable participation in the hydro dam construction workforce. The investment in skills development and the related training infrastructure serve as catalysts for creating a foundation for economic and community self-sufficiency.

Consultations and program planning were undertaken during the year to prepare for the implementation of the Technical Vocational Initiative, which will help lay the foundation to address skills shortages. These occupational groups are vital to local community economic development.

The Department continues to work towards ensuring that sustainable development and climate change-related initiatives are coordinated, included and integrated in all department activities. A Sustainable Development (SD) Coordinator provides leadership and coordination of sustainable development and climate change-related initiatives for the Department.

Throughout the year, the Department has participated in numerous government-wide sustainable development climate change-related initiatives. Activities include: supporting the Sustainable Development Procurement Group and the Procurement Council; providing departmental representation on the Sustainability Indicators and Reporting Working Group; providing committee support to the Sustainable Development Innovation Fund Advisory Committee and to the Climate Change Advisory Committee, including the assessment of projects for grant approval; and supporting the Climate Change Task Force Working Group.

II Post-Secondary Education

Post-secondary education is a significant priority for the Government of Manitoba, as evidenced by the creation of Advanced Education and Training.

In 2003/04, enrollment at the universities and the Collège was comprised of 28,266 full-time students and 22,455 part-time students.

Community college full-time enrollments for 2003/04 were estimated at 13,517 and part-time enrollments were estimated at 5,150.

III Skills Training

Training and Continuing Education undertakes and administers activities and programs aimed at providing opportunities for Manitobans to acquire the skills, knowledge and experience required to meet the current and changing demands of the labour market in support of economic and social development in Manitoba. This occurs through the provision of education and training opportunities, which leads to skills development and sustainable employment.

To respond to Manitoba's changing labour context and to support economic growth and social well being, the Department has established the following goals:

- to build a skilled workforce aligned with labour market needs and emerging opportunities;
- to enhance access to relevant learning opportunities for all Manitobans; and
- to create integrated and high quality education and training systems.

These goals are achieved within Training and Continuing Education through the following areas: Adult Learning and Literacy, the Hydro Northern Training Initiative, Industry Training Partnerships, Apprenticeship, and Employment and Training Services (ETS).

The Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement, which is managed through Employment and Training Services, assists individuals in defining and achieving their employment goals. In 2003/04, through the Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement, 10,462 Employment Insurance (EI) clients returned to work with unpaid benefits to the EI Account of $39,049,917.

IV Manitoba Student Aid and The Manitoba Student Loan Service Bureau

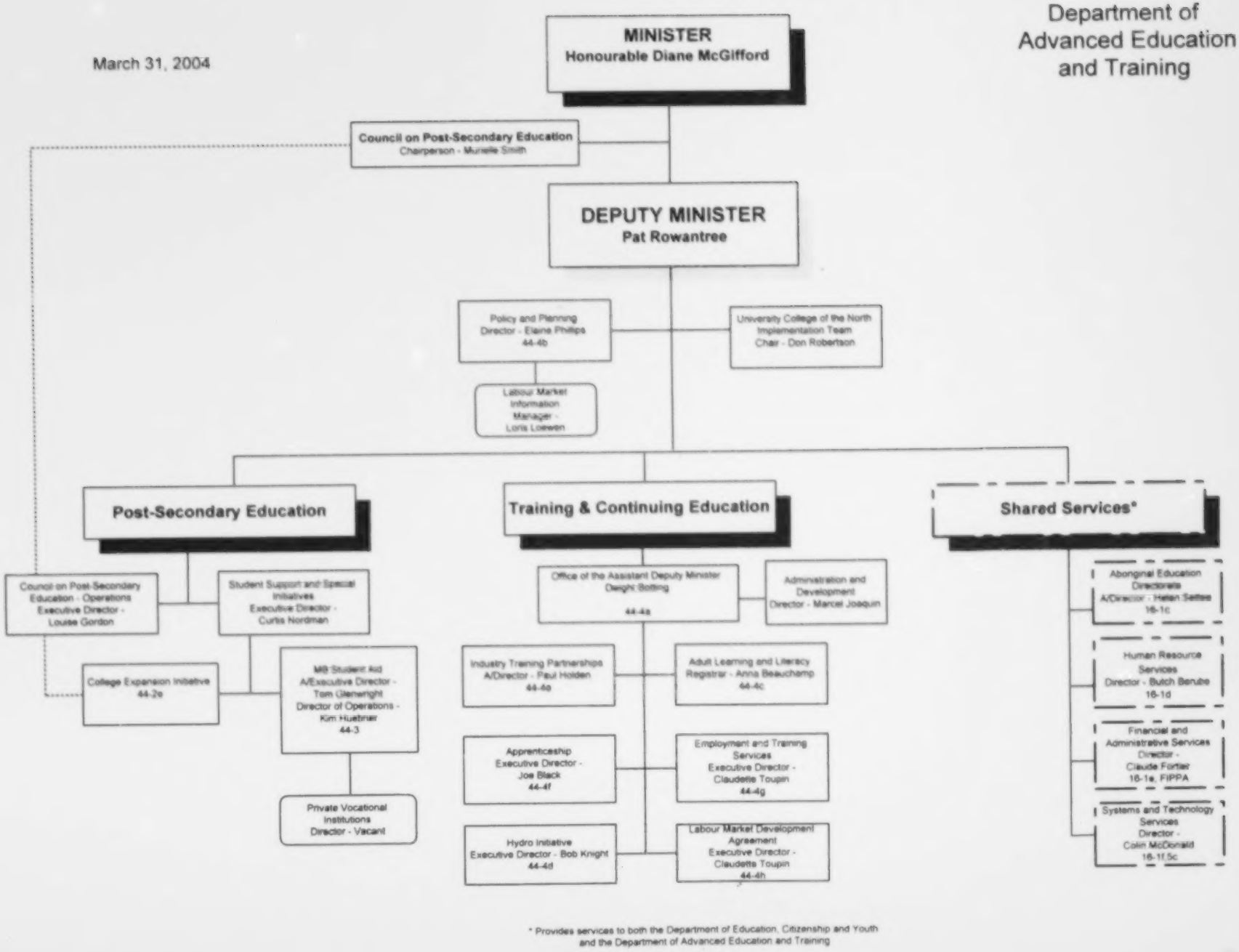
Manitoba Student Aid provides supplemental financial assistance to those students whose finances limit their educational choices and who might otherwise be unable to obtain a post-secondary education. In 2003/04, approximately $41.6 million was budgeted for this program including: $3.3 million for loans and bursaries; $5.0 million for the Manitoba Scholarship and Bursaries Initiative; $2.1 million for Canada Study Grants; $6.3 million for the Manitoba Bursary Fund; $11.0 million for the Canada Millennium Scholarship Fund; $11.0 million for Tuition Rebate Grants; and $2.9 million for the Medical Student/Resident Financial Assistance Program, which is cost recoverable from the Department of Health. Approximately 15,000 applications for Student Aid will be processed in the 2003/04-program year.

Manitoba Student Aid also administers the Private Vocational Institutions Act and Regulations.

The Manitoba Student Loan Service Bureau was established on August 1, 2001 to provide student loan administration services for Manitoba's post-secondary students. The establishment of the Service Bureau was determined to be the most cost-effective alternative in response to the national banks terminating their service agreements with the Province. In 2003/04, the Student Loan Service Bureau was amalgamated with Manitoba Student Aid in order to provide improved service delivery. In 2003/04, approximately $9.1 million was budgeted for this program, including $6.1 million for Provision for Loss, Interest Subsidy and previous Risk Premiums with national banks, and $1.8 million for Interest Relief and Debt Reduction Programs.

March 31, 2004

Department of Advanced Education and Training



* Provides services to both the Department of Education, Citizenship and Youth and the Department of Advanced Education and Training

PART A – OPERATING EXPENSES

Administration and Finance

Administration and Finance provides executive planning and management of departmental policies and programs. Administrative support is provided through the Department of Education, Citizenship and Youth in the areas of human resource services, financial and administrative services, systems and technology services and initiatives related to Aboriginal education and training.

Executive Support

This line provides additional compensation to which individuals appointed to the Executive Council are entitled.

The Minister's and Deputy Minister's office provide educational leadership to Manitoba's education systems, which ensure the provision of high quality and equitable training and education programs together with support services. In addition, administrative leadership is provided to the departments to ensure the effective, efficient coordination of human and financial resources.

1 (a) Minister's Salary

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	28.8	1.00	29.0	(0.2)	
Total Sub-Appropriation	28.8	1.00	29.0	(0.2)	

1 (b) Executive Support

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	192.1	4.00	202.9	(10.8)	
Other Expenditures	66.8		73.0	(6.2)	
Total Sub-Appropriation	258.9	4.00	275.9	(17.0)	

Administration and Finance

Administrative support is provided through the Department of Education, Citizenship and Youth in the areas of human resource services, financial and administrative services, systems and technology services and initiatives related to Aboriginal education and training.

1 (c) Administration and Finance

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	325.0		325.0	0.0	
Total Sub-Appropriation	325.0	0.00	325.0	0.0	

Support for Universities and Colleges

Council on Post-Secondary Education

The Council on Post-Secondary Education approves new programs and allocates financial resources to the public universities and community colleges of Manitoba. The Council also coordinates post-secondary programs and policy development within the system. Specific details of Council activities may be found in its annual report.

As stated in its legislation, the mandate of the Council on Post-Secondary Education is to allocate financial resources to the public universities, community colleges, and to private religious colleges of the Province; to plan and coordinate the development of a post-secondary education system that promotes excellence in and accessibility to education; supports the coordination and integration of services and facilities; and promotes fiscal responsibility.

In 2003/04, the Council allocated $271.8 million in grants to The University of Manitoba, The University of Winnipeg, Brandon University and Collège de Saint-Boniface, of which $14.5 million was included under Capital Grants. In addition, the Council allocated $4.6 million in grants to the Canadian Mennonite University, Providence College and Seminary, William and Catherine Booth College and the Steinbach Bible College in support of approximately 1,628 full-time equivalent qualifying students.

In 2003/04, the Council allocated $72.3 million in grants to Red River College, Assiniboine and Keewatin community colleges and the École technique et professionnelle, of which $2.2 million was included under Capital Grants. In addition, the Council provided $0.5 million to the Winnipeg Technical College.

In addition to operating and capital grants, the Council allocated $0.5 million to stimulate change and to reward innovative developments from the System Restructuring Envelope and $0.7 million to fund new programming from the Strategic Program Envelope. In 2003/04, the Council allocated $6.0 million to the ACCESS program to provide program support.

One of the Council Secretariat staff is co-chair of the Sustainable Development Guidelines Regulations Working Group. In addition to committee membership, the Council supports sustainable development activities by purchasing recycled paper and toner cartridges and other supplies. Where possible, the Council makes use of duplex copying, waste paper is sent for recycling, and teleconferencing of meetings takes place.

2 (a) Council on Post-Secondary Education

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	756.1	11.00	678.9	77.2	
Other Expenditures	381.2		239.9	141.3	1
Total Sub-Appropriation	**1,137.3**	**11.00**	**918.8**	**218.5**	

1. *Over expenditure is due to additional funding to enable the University College of the North (UCN) Implementation Team to complete the implementation phase of the UCN.*

2 (b) University Operating Grants

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Operating Grants	260,213.8		260,298.8	(85.0)	
Total Sub-Appropriation	**260,213.8**	**0.00**	**260,298.8**	**(85.0)**	

2 (c) Post-Secondary Strategic Initiatives Fund

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Grants	1,200.0		1,200.0	0.0	
Total Sub-Appropriation	**1,200.0**	**0.00**	**1,200.0**	**0.0**	

2 (d) College Grants

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Operating Grants	91,856.9		70,597.3	21,259.6	1
Total Sub-Appropriation	**91,856.9**	**0.00**	**70,597.3**	**21,259.6**	

1. Over expenditure results from a change in the application of an accounting standard.

College Expansion Initiative

The College Expansion Initiative (CEI) supports the growth of Manitoba's public college system by working collaboratively with the four public colleges and with the Council on Post-Secondary Education.

All four institutions, Red River College, Assiniboine Community College, Keewatin Community College and École technique et professionnelle, have worked with CEI in developing multi-year expansion plans. These plans capture each college's vision for a particular area of expansion that draws upon the strengths of the college.

CEI presents expansion proposals, drawn from the multi-year plans, to the Council on Post-Secondary Education on behalf of the colleges. The Council has the authority to grant funding approval for all expansion activity.

In 2003/04, CEI invested $7.3 million in the college system. The investments have resulted in the creation of new and expanded programs that meet the needs of the labour markets. With every investment, CEI ensures that it meets some of the following goals: address labour market needs; give attention to the needs of under-served groups; enhance youth participation; improve student success; encourage innovation in the college system; and stimulate workplace-based programming.

2 (e) College Expansion Initiative

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	208.3	3.00	206.6	1.7	
Other Expenditures	42.6		48.2	(5.6)	
College Expansion Initiative Grants	22,000.0		22,000.0	0.0	
Total Sub-Appropriation	**22,250.9**	**3.00**	**22,254.8**	**(3.9)**	

ACCESS Program

ACCESS program provides post-secondary educational opportunities to Manitoba residents from under-represented groups. These programs enhance accessibility and success at Manitoba's public post-secondary institutions for individuals from under-represented groups.

Primary activities undertaken by the Council on Post-Secondary Education consist of coordination and administrative support for the ACCESS program and services offered by The University of Manitoba, Brandon University, The University of Winnipeg, Red River College and Keewatin Community College. The provision of financial support to some of the students enrolled in these programs is administered by Manitoba Student Aid.

The ACCESS Program provides funding to five post-secondary institutions for specialized programs for individuals who have faced barriers to post-secondary education. In 2003/04, enrolments were 1,117. Programs report that 88.2% of graduates are expected to be employed or continuing their education and 100% of employed graduates are expected to be working in jobs related to their field of study. Individuals from under-represented groups served by accessibility activities include Aboriginal, physically and visibly challenged, female, single parent and immigrant students.

2 (f) Access Program

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Grants	5,978.5		5,978.5	0.0	
Total Sub-Appropriation	**5,978.5**	**0.00**	**5,978.5**	**0.0**	

Advanced Education and Training Assistance

The Council on Post-Secondary Education provides grant funding in support of Inter-provincial Training Agreements. Funding is provided to enable Manitoba students to be educated in professions where demand has been identified and training is not available in Manitoba. At present, programs being funded include Veterinary Medicine at the University of Saskatchewan and Optometry at the University of Waterloo.

2 (g) Advanced Education and Training Assistance

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Grants	2,809.8		2,809.8	0.0	
Total Sub-Appropriation	**2,809.8**	**0.00**	**2,809.8**	**0.0**	

Stevenson Aviation Centre

Delivers nationally accredited aviation and aerospace training programs to address skill and labour market requirements. Department staff are seconded to Red River College to manage the operations and instructional delivery.

2 (h) Stevenson Aviation Centre

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	1,297.9	21.50	1,414.8	(116.9)	
Recoverable from Red River College	(1,297.9)		(1,414.8)	116.9	
Total Sub-Appropriation	**0.0**	**21.50**	**0.0**	**0.0**	

Manitoba Student Aid and The Manitoba Student Loan Service Bureau

Manitoba Student Aid

The Manitoba Student Aid Branch, through the administration of the Canada Student Loans Program (CSLP) and the Manitoba Student Aid Program, provides financial assistance for educational purposes to post-secondary students whose finances limit their educational opportunities.

Manitoba Student Aid is a need-based program designed to supplement, not replace, the resources available to post-secondary students. The cost of a post-secondary education is considered to be the primary responsibility of students and their immediate family. Assistance is based on an assessment of financial need that compares the applicant's allowable educational costs to his or her available resources.

The Student Aid Act, which was proclaimed in 2001and legislatively established the Manitoba Bursary, requires a higher degree of program accountability for the Student Aid Program, and promotes the key principles of accessibility and affordability to post-secondary education for Manitoba students.

Loans of up to $275 per week are available through a 60/40% federal-provincial cost-sharing arrangement. The maximum Canada Student Loan (CSL) is $165 per week of study and the maximum Manitoba Student Loan (MSL) is $110 per week of study. Students whose needs exceed the combined Canada and Manitoba Student loans may be eligible for non-repayable Manitoba Study Assistance of up to a maximum of $40 per week. In total, eligible students may receive up to $315 per week of study. One assessment determines both CSL and MSL awards, making it possible for students to have a complete financial picture as of their class start date.

Manitoba Student Aid also administers the Canada Millennium Scholarship Bursary to Manitoba's post-secondary students on behalf of the Canada Millennium Scholarship Foundation (CMSF). The federal government, in response to rising student loan debt loads and loan default rates, established the CMSF in 1998. Manitoba's share of the $2.5 billion scholarship endowment, based on population, is projected to be $11 million each year over a 10-year period. These awards are granted to those Manitoba Student Aid recipients who have the highest assessed financial need, who have successfully completed at least one year of previous post-secondary studies, and who are studying at the undergraduate level in Canada. For the 2003/04 academic year, approximately 2,900 Manitoba students were awarded these bursaries. Awards ranged from $1,000 to $4,500 per student. These awards were used to pay down the students' loan debt.

The Manitoba Bursary is designed to improve affordability to post-secondary education for Manitoba students. This bursary will assist all students studying in Canada, in particular those in the first year of studies and those in graduate programs, since these groups are not eligible for CMSF bursary awards. The 2003/04 budget for the Manitoba Bursary is $6.3 million. Approximately 2,000 students will receive this bursary in 2003/04 with awards averaging $3,150. Together, the Canada Millennium Scholarship Bursary and the Manitoba Bursary helped reduce the level of debt incurred by students, for the 2003/04-program year, to approximately $6,000.

Manitoba Student Aid also administers special targeted assistance programs such as the student-funding component of the Access Bursary and the Prince of Wales/Princess Anne Award for Aboriginal students. In response to the Aboriginal Justice Inquiry – Child Welfare Initiative, the number of Access Bursary funded spots increased to 242 to fund an additional 25 students to attend the Winnipeg Education Centre's Social Work Program. In addition, Student Aid administers the following federal Canada Study Grant programs: for disabled students, up to $8,000 to offset the costs of exceptional education-related services or equipment, and an additional $2,000 for disabled

programs; and for high-need part-time students, up to $1,200 if they are unable to study on a full-time basis. A federal grant is also available which provides students with dependants up to $60 per week of study.

Manitoba Student Aid provides Tuition Rebate Grants to Manitoba public colleges and universities in recognition that institutions are providing students with a 10% tuition fee reduction from 1999/2000 tuition fee levels. Student Aid also provides $5 million in grants, through the Manitoba Scholarship and Bursaries Initiative (MSBI), to match private donations to Manitoba's public post-secondary institutions towards scholarships and bursaries.

Manitoba Student Aid is in the final year of a three-year initiative to provide Aboriginal Education Awards. These awards are funded through MSBI in partnership with the Business Council of Manitoba (BCM) and the governments of Canada and Manitoba. Up to $75,000 per year raised by BCM through private donations from their members will be matched by the same level of funding from both the federal and provincial governments. For the 2003/04 academic year, awards totalling $186,750 were made to 78 Aboriginal students at Manitoba's seven public post-secondary institutions. The purpose of this partnership is to increase Aboriginal participation in post-secondary education and to increase their employment opportunities.

Manitoba Student Aid administers grant funding in support of Aboriginal Languages of Manitoba Inc. and the Churchill Northern Studies Centre.

Manitoba Student Aid administers the Educational Assistance Option of the Medical Student/Resident Financial Assistance Program (MSRFAP) on behalf of the Department of Health. This option of the program provides financial assistance in the form of a conditional grant to students and residents studying medicine in the Province of Manitoba, as well as to Manitoba students undertaking medical studies in French at the University of Ottawa. Manitoba MD graduates from The University of Manitoba, who are undertaking approved post-graduate medical programs at other Canadian and American universities, are eligible as well. Upon completion of their training, physicians who participate in the program commit to working in the Province of Manitoba for a period of one year for each grant they receive or repay the money with interest.

Awards in the amount of $15,000 are offered to undergraduate third-and fourth-year medical students. Awards in the amount of $20,000 are offered to Medical Residents in their final year of Family Practice. Residents in other approved residencies are eligible for $20,000 in each of two years. In 2003/04, 147 students received a total of $2,785,000 in conditional grants.

Manitoba Student Aid, in cooperation with the MB4Youth Division of the Department of Education, Citizenship and Youth, administers the Youth Transition: From Work to Post-Secondary Education bursary program. In 2003/04, 16 students were completing their work experience and received a $3,000 bursary towards their post-secondary education.

Manitoba Student Aid has implemented the Designation Policy that was approved in January 2002 by Cabinet. This policy is designed to strengthen student consumer protection, reduce default rates on student loans and help students make informed choices about post-secondary education. In 2003/04, the program designated approximately 77 institutions in Manitoba and approximately 996 institutions throughout the world.

Manitoba Student Aid has an interactive online application and web site to provide greater access to students on a 24-hour/7-day-a-week basis. The online application uses cutting-edge technology to interact with applicants, determining the information required and guiding them to complete the application. Within minutes of completing an online application, the students receive an estimate of financial assistance. Students applying online are also mailed a Notice of Assistance in about a week, which indicates their CSL and MSL awards. Approximately 62% of applications were submitted via the Internet. The online application process contributes to Manitoba Student Aid's sustainable development activities by decreasing the processing of hard copy documents.

For the 2003/04-program year, Manitoba Student Aid processed 14,462 applications for Canada Student Loans and Manitoba Student Loans. Student Aid also processed 452 applications for Manitoba Study Assistance and 284 applications for Part-time Canada Student Loans. Approximately 38,630 requests for information and assistance were handled over the telephone. Services were provided in person to an additional 16,967 current and potential applicants. In-person interviews were conducted with students who had special or high financial needs, and where necessary, applications were processed on a priority basis to address the needs of students in critical financial situations. The Appeal Committee reviewed 526 appeals.

Manitoba Student Aid's Student Advisors provide one-on-one interaction with at-risk students, promote program awareness, help reduce student loan default rates, and liaise with Manitoba post-secondary institutions. The Aboriginal Liaison Officer also develops and maintains links with Aboriginal stakeholders, increases Aboriginal participation in post-secondary education, and liaises with the ACCESS Program.

Private Vocational Institutions

Private Vocational Institutions (PVI) administers The Private Vocational Institutions Act, Manitoba Regulation 237/02, and provides policy direction regarding private vocational institutions to ensure compliance with the Act and regulation. There were 45 private vocational institutions registered in 2003/04.

Enhancements to MySAO (My Student Aid Online) in 2003/04 include the ability for students to determine what, if any, information is outstanding in order to continue to process the application for funding, to print required forms, and to look up the balance of their Manitoba Student Loan account.

The Branch supports sustainable development by purchasing recycled paper and toner cartridges and other supplies. Where possible, the use of duplex copying is encouraged.

3 (a) Manitoba Student Aid

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	2,579.1	48.50	2,174.5	404.6	1
Other Expenditures	1,221.0		673.7	547.3	2
Loans and Bursaries	2,707.6		2,758.2	(50.6)	
Manitoba Bursary Fund	6,116.8		6,260.0	(143.2)	
Manitoba Scholarship and Bursary Initiative	4,574.7		5,000.0	(425.3)	
Canada Millennium Scholarship Fund	11,000.0		11,000.0	0.0	
Canada Study Grants	2,181.3		2,100.2	81.1	
Tuition Rebate Grants	12,277.2		11,711.2	566.0	
Medical Student/Resident Financial Assistance	2,766.3		2,891.3	(125.0)	
Recoverable from Health	(2,766.3)		(2,891.3)	125.0	
Total Sub-Appropriation	**42,657.7**	**48.50**	**41,677.8**	**979.9**	

1. *Over expenditure is due to additional staffing required to meet programming demands, severance and vacation costs for two positions, the reclassification of five positions, General Salary Increase (GSI) requirements, increased employee benefits and other minor salary adjustments.*
2. *Over expenditure is due to prior year Manitoba Learning Tax Credit claims, increased monthly telephone charges due to Interactive Voice Recording costs and additional staff, increased wide area network charges, increased postage charges as per new communication strategy with clients, increased Accommodation Cost Recovery System (ACRS) charges, and other minor variances.*

Manitoba Student Loan Service Bureau

Prior to August 2001, Manitoba student loans were financed and administered by financial institutions under either risk, shared or guaranteed arrangements. On a national level, the financing of student loans changed as a result of the federal government's move in August 2000, to finance Canada Student Loans directly. Effective August 2001, Manitoba began to direct-finance Manitoba Student Loans and established the Manitoba Student Loan Service Bureau to administer the loan portfolio. In December 2003, the Service Bureau was merged into Student Aid in order to improve client services by offering students one point of contact for all their Manitoba Student Loan needs – from application through to repayment.

Management of the Manitoba Student Loan portfolio includes: disbursement and collection of direct financed loans; administration of all investment, credit, liability and asset accounts with the Department of Finance; administration of line of credit, disbursement and repayment accounts with the Credit Union Central of Manitoba (Student Aid has contracted with CUCM for the use of their loan administration system to facilitate the provision and collection of loans); and administration of effective debt management programs, such as Interest Relief and Debt Reduction in Repayment, which provide support to borrowers experiencing difficulty in meeting their repayment obligations, and minimize overall government risk and loan defaults. Student Aid continues to manage the portfolio of Manitoba Student Loans issued prior to August 2001 including the administration of interest subsidy, provision for loss, and risk premium payments.

The specific responsibilities of the Service Bureau include:

- Establishing approximately $26 million in direct government financing and Loan Act Authority annually with the Department of Finance;
- Disbursing approximately $26 million annually in loans to approximately 10,000 student clients;
- Managing an existing student loan portfolio of approximately $65 million currently held by national banks involving approximately 21,000 students;
- Managing the new direct government financed student loan portfolio of approximately $30 million accumulating annually;
- Managing the risk, student default strategy and the repayment and collection processes associated with the student loan portfolio;
- Managing the annual application of the $6.3 million Manitoba Bursary and the $11 million Canada Millennium Scholarship Bursary loan remissions to approximately 5,000 eligible student accounts;
- Managing the annual loan administration component of the approximately $2.9 million Medical Student/Resident Financial Assistance Program for approximately 160 students, on behalf of Manitoba Health;
- Managing the annual $1.8 million Interest Relief and Debt Reduction Programs to approximately 2,000 eligible students;
- Managing the loan administration for new and existing loans including annual expenditures of approximately $6.1 million for Provision for Loss, Interest Subsidy and previous Risk Premiums with national banks;
- Implementing appropriate money management practices and activities including investment and borrowing strategies;
- Establishing and maintaining all credit, investment, liability and asset accounts with the Department of Finance; and
- Establishing and maintaining disbursement and repayment accounts with the Credit Union Central.

3 (b) Manitoba Student Loan Service Bureau

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	901.4	23.75	1,128.7	(227.3)	
Other Expenditures	535.7		432.0	103.7	1
Loan Portfolio Administration	3,397.9		5,883.8	(2,485.9)	2
Interest Relief and Debt Reduction	662.8		1,762.4	(1,099.6)	3
Total Sub-Appropriation	**5,497.8**	**23.75**	**9,206.9**	**(3,709.1)**	

1. *Over expenditure is due to secondments budgeted in salaries but paid from other expenditures, partly offset by minor variances.*
2. *Under expenditure is due to a decrease in Interest Subsidy payments resulting from a reduction in the prime lending rate from 4.9% to 3.5%, savings from a decrease in the forecasted loan/award balance, reduction in Provision for Loss expenditures resulting from the lower loan/award balance, decrease in Risk Premium costs due to fewer loans entering repayment, and a decrease in expenditures from fewer rebate claims for the old Loan Rebates Program.*
3. *Under expenditure is mainly due to lower interest payments on student loans, payable to lending institutions due to improved economic conditions and job market resulting in fewer students qualifying for interest relief.*

Training and Continuing Education

The purpose of Training and Continuing Education (TCE) is to create opportunities to develop a skilled and adaptable workforce that supports the province's social and economic goals.

TCE is committed to: ensuring the accessibility and delivery of skills development opportunities to all Manitobans that are responsive to and aligned with the labour market; assisting Manitobans find and sustain employment; working with business and industry to build the human resource capacity to be productive and competitive; providing programs and services that facilitate smooth transition and advancement opportunities; developing a workforce that is representative of the population; and working in partnership with other government departments, our stakeholders, and our clients.

This is accomplished by:

- providing assistance and advisory support to facilitate skills training and upgrading for both new and existing workers;
- undertaking human resource planning and development within key industrial sectors;
- promoting awareness and leadership in new areas of skills training considered essential to a skilled Manitoba workforce;
- using labour market information to support the development of relevant labour market related programs and activities, and to help individuals with job searches;
- providing advice to the Minister with respect to skill needs in the Manitoba labour market;
- making a collaborative effort to optimize skills development and labour participation of Aboriginals for northern Hydro development and other large infrastructure projects;
- supporting apprenticeship-related activities including: providing training for apprentices for designated trades consistent with industry requirements; developing new trades in order to meet new skill requirements and emerging trades; developing regulations, curricula and examinations in support of new and existing apprenticeable trades, including the development of compulsory certification trades; administering regulatory requirements for apprenticeship training in designated trades; providing advice to individuals on trades careers and certification matters; and supporting increased job security for employees and labour mobility through journeyperson certification at nationally supported and industry defined standards;
- supporting transition to work by offering career development information; providing registration, referral, job search and job placement services, and establishing partnerships with the public and private sectors to create employment and training opportunities;
- supporting all levels of literacy so that Manitobans will be able to understand and employ printed information in daily living activities at work, at home, and in the community;
- assisting individuals to define and achieve their employment goals, thereby supporting unemployed individuals in their job search activities; and
- offering employment and skills training programs and services, which promote job opportunities, primarily for income assistance and employment insurance clients.

The Office of the Assistant Deputy Minister (ADM) oversees the Training and Continuing Education Division, providing strategic direction related to departmental priorities and goals including coordination and integration related to policy, program and budget issues for the TCE programs.

Project activities for the ADM's office include providing information, briefing material and administration services, in addition to representation on various committees and working groups.

The following branches of Training and Continuing Education report to the Assistant Deputy Minister:

- Division Administration
- Adult Learning and Literacy
- Hydro Northern Training Initiative
- Industry Training Partnerships
- Apprenticeship

- Employment and Training Services
- Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement

Division Administration

The Division Administration Office provides strategic direction, coordination and integration relating to fiscal responsibility, policy and utilization of financial resources for the Training and Continuing Education (TCE) programs.

Objectives of the Branch include the provision of centralized program, administrative and financial direction and support services to TCE with respect to departmental priorities and goals. The Branch develops effective management practices for TCE's human and financial resources and provides administrative and specialized financial services to TCE including coordination and involvement in policy, procedures, financial reporting, monitoring, assessing resource requirements and allocations to programs, program cash flow and estimates preparation.

Special project activities for TCE include providing information, coordination of briefing materials, financial analysis of Treasury Board documents, cashflow and public account variance explanations, administrative services and consultations, as well as coordination and support in the area of special initiatives and projects.

4 (a) Division Administration

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	448.3	9.00	431.0	17.3	
Other Expenditures	183.3		183.0	0.3	
Total Sub-Appropriation	631.6	9.00	614.0	17.6	

* Note that there is no 44-4(b) listed due to the in-year transfer of duties and functions that relate to International Education to the Department of Intergovernmental Affairs and Trade.

Finance Administration and Development Unit

The Unit provides divisional administration and finance services for TCE branches and Manitoba Student Aid in financial policy formulation for complex matters, financial analysis, financial systems support and consultation, financial management and reporting, estimates preparation, program cash flow and program initiatives. Additional support is given for accommodation management, co-ordination of the government-paid parking program, processing of accounting transactions, archiving and records management, and public access to information.

The Finance Administration and Development Unit has provided coordination and support for the Department's efforts in improving awareness of and implementing procurement policies for sustainable development. A working team provides leadership on the sustainable development procurement, with participation from all branches and divisions of the Department. The sustainable development effort was supported in this unit by its participation in recycling activities.

Adult Learning and Literacy

The objectives of Adult Learning and Literacy (ALL) are to enable Manitobans to have the ability to understand and employ information (reading, writing, numeracy) in daily living at work, at home, and in the community; and to obtain high school credentials so they can access higher education and/or better employment opportunities.

The objectives include developing the capacity in the province to respond to the needs of the non-sequential adult learner with greater flexibility, effectiveness and efficiency. These objectives are met through the provision of two programs: Adult Learning Centres (ALCs) and Community-based Adult Literacy. The professional staff of ALL provides service to the entire province.

Adult Learning Centres

The Adult Learning Centres Act was passed in August 2002 and became effective July 1, 2003. The Act legislates a registration and governance process for Adult Learning Centres (ALCs), and provides a framework for educational and fiscal accountability for ALCs. The Adult Learning Centres – General Regulation also came into force July 1, 2003.

In the 2003/04 program year, 49 ALCs were funded. Included in this number are two newly established ALCs: Red River College Winkler Community Learning Centre and the Louis Riel Institute Adult Learning Centre. One additional new ALC was registered and funded by sources that did not include ALL: Peguis Adult Education Learning Centre. Funding was also provided to:

- The International Centre of Winnipeg, $75,000 to provide an assessment and referral service to Manitoba's immigrant community;
- The Louis Riel Institute, $100,000 for their core operation;
- Employment Solutions for Immigrant Youth, $30,000 to pilot a new program aimed at helping young immigrant adults find employment and further their education in Manitoba.

Year-end statistics for the 2002/03 school year show that 9,766 learners completed 11,624 courses for credit at ALCs. Eight hundred seventy-six ALC learners graduated with a Mature Student High School Diploma and 135 graduated with a 28-credit high school diploma, for a total of 1,011 graduates. Interim statistics for 2003/04 report 8,093 learners registered for approximately 21,883 courses at ALCs. By February 6, 2004, approximately 4,468 courses had been completed for credit. Final 2003/04 statistics will be available in the fall of 2004.

Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) is a priority of the Manitoba Training Strategy and is a significant service to learners.

- In 2003/04, 43 adult educators completed the PLAR Foundations training (40 hours), bringing the total number of adult educators who have completed this training through ALL to over 180.
- Approximately 90% of ALC programs have at least 1 staff member who has completed this training.
- In October 2003, ALL staff made 2 presentations at the Canadian Association of Prior Learning Assessment's international *Recognizing Learning* Conference held in Winnipeg.

ALCs have established PLAR Advisory and PLAR Assessment Services to assist adult learners to receive credit for their formal and informal learning toward a Mature High School Diploma. Between July 1, 2003 - February 6, 2004, ALCs provided PLAR services to 360 learners, resulting in 227 full and partial credits through PLAR.

ALL assumed the responsibility of registering dual credit courses for use in ALCs in 2003/04. Interest in dual credits for adult learners continues to grow.

Community-based Adult Literacy Programs

In 2003/04 Adult Learning and Literacy (ALL) provided grants to 35 community-based groups from urban, rural and northern Manitoba, representing Aboriginal, multicultural, Francophone, and inmate populations. Mid-year statistics collected in February 2004 indicated that approximately 1,975 individuals participated in community-based literacy activities.

In community-based literacy programming 35% of the participants were male and 65% female; 26% of participants were in the 18-25 age group, 44% in the 26-40 age group, 22% were in the 41-55 age group, 6% were over 55, and 2% were under 18; 26% self-identified as Aboriginal learners; 28% of participants were learners for whom English was not their first language (German, French, an Aboriginal language, and others); 42% of all participants were employed while enrolled.

Year-end statistics for 2003/04 are not available until the fall of 2004 (given that the school year ends June 30, 2004). However year-end statistics for 2002/03 indicate that literacy learners are successful in achieving their goals: 14% reported that they found employment, 12% accessed further training and 53% achieved personal goals. Twenty-eight percent (28%) of participants were employed while enrolled in literacy programs and were able to increase their proficiency in job-related literacy skills.

Support Activities

Staff of Adult Learning and Literacy provide training for literacy working groups, practitioners and volunteer tutors in community-based literacy programs, and to directors and teachers in adult learning centres. Staff also provides assistance in the development and acquisition of learning materials, assistance in program evaluation, and coordination of awareness raising and networking activities. In addition to the PLAR training described above, over 35 other professional development events for adult educators in ALCs and Literacy Programs were made available by ALL throughout the province, with approximately 500 registrations.

As a further support to family literacy, ALL sits on the steering committee of the Literacy for Life Fund, initiated by the Winnipeg Foundation in partnership with the Winnipeg Public Library and Literacy Partners of Manitoba (LPM), with matching funds from the National Literacy Secretariat (NLS).

In a research partnership with the Aboriginal Education Directorate, the Research and Planning Branch, the Canadian Centre for Policy Alternatives, and five ALCs and their learners, ALL designed and conducted a study of Aboriginal learners in the five participating ALCs to determine what keeps Aboriginal adult learners attending the ALC, and what contributes to their success in ALCs. The study report, *Aboriginal Learners in Selected Adult Learning Centres in Manitoba*, was released in June 2003.

In 2003/04 ALL participated with the Centre of Education and Work in a research study: *Integrating Essential Skills and Adult Literacy Community-based Programming*, to develop a guide for the Manitoba Stages in Literacy and Learning curriculum framework, with support from Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC).

In addition, ALL collaborated with the other branches in the Training and Continuing Education Division in the development of an Essential Skills Framework to guide the implementation of Essentials Skills into adult education in Manitoba.

Another major function of ALL is to assist the NLS in the selection of literacy projects for their federal literacy grant program and to monitor the projects on their behalf. NLS projects contribute an essential support to the literacy field, providing grants to areas that are not funded by the Province for demonstration projects, curriculum development, research, and promotion/awareness raising. In addition, Adult Learning and Literacy in partnership with the NLS continued the contract with

Statistics Canada for a Manitoba over-sample in the International Adult Literacy and Skills Survey 2003 (IALSS) and facilitated a NLS partnership with Aboriginal and Northern Affairs and the Native Education Secretariat for an urban (Winnipeg) Aboriginal IALLS sample.

Adult Learning and Literacy is involved in activities designed to raise public awareness of literacy and adult education issues and best practices. ALL participates on the implementation team of the Northern Development Strategy. The position of Northern Program Consultant/Adult Literacy Coordinator has been developed to support all activities in the North. Staff assisted the Lieutenant Governor's office in awarding the twelfth Lieutenant Governor's Medal for Literacy. In addition, ALL assisted community organizations, Literacy Programs, ALCs, Adult Secondary Education Council (ASEC) and LPM to raise awareness with projects such as the International Literacy Day and Adult Learners' Week celebrations, the 1-800-LEARN Line, and Family Literacy Day.

4 (c) Adult Learning and Literacy

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	523.2	9.00	491.1	32.1	
Other Expenditures	89.5		77.7	11.8	
Adult Learning Centres	13,392.0		13,396.6	(4.6)	
Other Grants	1,389.0		1,429.5	(40.5)	
Total Sub-Appropriation	**15,393.7**	**9.00**	**15,394.9**	**(1.2)**	

Hydro Northern Training Initiative

The Hydro Northern Training Initiative manages and coordinates the Department's commitments, responsibilities and activities related to Manitoba's involvement in the Hydro Northern Pre-Project Training Initiative. The Branch works in partnership with provincial departments, Manitoba Hydro, the federal government, and Aboriginal organizations in the funding and delivery of the initiative.

Activities in 2003/04 included:

- Providing assistance and support to First Nations partners in the effective development and delivery of multi-year and annual training plans.
- Providing planning and development services to First Nations and other stakeholders related to training and employment activities.
- Coordinating with internal and external stakeholders, including Manitoba Hydro, the federal government, and Aboriginal organizations to ensure effective partnership relations.
- Communicating and consulting with senior government officials on a timely basis regarding substantive issues and developments.
- Collaborating with First Nations partners and funders to ensure appropriate outcomes and accountabilities for effective and efficient delivery of the Initiative.

A $10.0 million contribution to the Initiative has been approved for Manitoba. In 2003/04, Manitoba committed $2.4 million to support hydro-related training opportunities in northern Manitoba. Initiative to date, Hydro and Manitoba have jointly committed $8.2M to pre-project training. Human resource planning and training initiatives are underway in each community as follows:

- over 1,300 individual assessments
- academic upgrading/Mature Student High School Diploma Programs
- over 400 individuals have participated in initial and/or multiple training opportunities
- training in a spectrum of designated trades (e.g., carpentry, electrical, and plumbing) and non-designated trades (truck driving, heavy equipment operator and labourers)

- 300 training opportunities completed
- 180 training opportunities are currently in progress

Hydro Northern Training Initiative's focus in the area of sustainable development includes the use of recycled paper, the use of re-manufactured toner cartridges, the promotion of double-sided copying and printing, and the promotion of teleconferencing.

4 (d) Hydro Northern Training Initiative

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	324.4	3.00	209.9	114.5	1
Other Expenditures	1,028.8		3,804.0	(2,775.2)	2
Total Sub-Appropriation	**1,353.2**	**3.00**	**4,013.9**	**(2,660.7)**	

1. *Over expenditure is due to additional staff required to meet operational requirements, the secondment of one position from Adult Learning and Literacy, the reclassification of one position, and other minor variances.*
2. *Under expenditure is due to reduced provincial expenditures to correspond with a reduction in revenue from the Federal Government, deferred pre-project training activity to the 2004/05 fiscal year due to delayed receipt of training plans from First Nations partners, and other minor variances.*

Industry Training Partnerships

Industry Training Partnerships (ITP) was created to provide business and industry with a more integrated and coordinated single window of access to human resource planning and skills training. This involves working in partnerships with industry and labour to build a skilled workforce to achieve business goals, to enter new markets, to increase worker productivity, to increase sales and to help Manitobans thrive in a competitive global economy.

ITP is the only activity in the province designed to support existing workers' training needs, an issue of significant importance as the existing labour and skills shortage becomes more evident within Manitoba.

ITP has a mandate to promote private sector involvement and investment in human resource development and workplace training, and to link skill development with provincial economic development priorities. The Branch currently includes Industry-Wide Human Resources Planning Initiatives, Province-Wide Special Courses, Workplace Education Manitoba (Essential Skills), and Industry-based Prior Learning Assessment and Recognition.

Through these program components, ITP partners with industry to assess training needs and to develop short and long-term training strategies to develop a skilled workforce for continued provincial economic growth.

The objectives of ITP are to:

- undertake focused human resources planning and development with industrial sectors, with particular emphasis on priority sectors of economic development;
- provide and facilitate skills training and upgrading to both new and existing workers;
- provide leadership in, and promote awareness of, new areas of skills training considered essential to a skilled workforce;
- encourage and facilitate the development of new models of training and innovative delivery methods;

- implement workplace-related essential skills training (reading, writing, numeracy, oral communication, learning and thinking skills);
- coordinate industry-based prior learning assessment and recognition;
- assess and address the needs of small and medium-sized enterprises through the sectoral model; and
- create new partnerships with industry and with community and economic development groups to improve coordination and planning of labour force development.

As a part of the province's commitment to sustainable development, ITP promotes a training culture that supports continuous learning in partnership with business and industry. Human Resource Plans, courses and workshops continue to incorporate economic, environment, health and well-being, and cost-effective measures to expand the effectiveness of Manitoba's existing workforce. As well, the ITP Sectoral Model encourages partnerships with industry, business, labour and government to reduce duplication of activity and costs, and to encourage joint planning, information sharing and decision making. The promotion of Prior Learning Assessment and Recognition reduces the need for duplication and/or length of training by recognizing skills, prior knowledge, and abilities. Finally, by providing on-site essential skills training in industry, individual and business productivity goals are increased.

Synopsis of Activity Levels for 2003/04	**Actual**
Total Participants in Training Initiatives	
Industry-Wide Human Resources Planning Initiatives	9,105
Province-Wide Special Courses	1,319
Workplace Education Manitoba	349
Total Industry-Wide Human Resources Planning Initiatives	**28**
Total Province-Wide Special Courses	**17**
Total Workplace Education Manitoba Programs	**28**
Total Industry-based Prior Learning Assessment and Recognition Initiatives	**18**

Industry-Wide Human Resources Planning Initiatives

Industry-wide human resource development initiatives are designed to expand the base of employers investing in training by developing partnerships with employer groups and industry associations to encourage long range human resource planning within economic sectors. Three sets of initiatives are emphasized: human resources planning agreements; industry-specified training initiatives; and human resource studies. The ITP Sectoral Model builds on selective aspects of coordinating group agreements, focused approaches of national sectoral councils, and principles of quality, excellence and partnership.

This year 9,105 new and existing employees participated in training as a result of 28 sectoral agreements involving both provincial and Labour Market Development Agreement funds administered by ITP. Focused human resources planning committees were active in priority sectors such as: aerospace; healthcare products; manufacturing; tourism; garment industry; food processing/agri-business; customer contact centres; motion picture industries; trucking; and the arts and cultural industries.

Highlights of these initiatives included:

- industry-driven skills training programs to address skills shortages in aerospace, trucking, the garment industry, motion picture industries and the tourism and customer contact industries;
- industry/education linkages and new course development with local institutions to develop strategies for long-term workforce development in aerospace, healthcare products, agri-food processing, environment, manufacturing and the arts and cultural industries;
- development of an Employer of Choice initiative to address small and medium-sized enterprises' labour force needs of recruitment, retention and attraction; and
- focused training and upgrading of existing workers in new technology, business processes and quality, to meet international standards.

The ITP Accountability Framework, developed in partnership with industry, is a planning, monitoring and reporting tool that is used to support capacity, to measure effectiveness, and to determine the value of investing in training. Fourteen industry groups have implemented the Framework this year with their 2003/04 Human Resource Development Plans. Results of the Framework have proven:

- demonstrated skill development;
- significant leveraged investment by industry; and
- the successful demonstration of the results of industry training initiatives.

This year, 53% of industry-wide activities were related to manufacturing or goods producing sectors, 29% to business and community service, 11% to agriculture, and 7% to transportation and communication.

Province-Wide Special Courses

Province-Wide Special Courses are designed to develop the skilled workforce required to support industry's drive to continually upgrade and innovate. Through a needs assessment process, which involves ongoing and extensive consultation with industry, immediate workplace training needs are identified and future needs are forecast. Training activity in the form of workshops, seminars and courses are developed and delivered by a range of private and public sector trainers and consultants who are selected because they are acknowledged experts in their fields and practice performance-based, outcome-oriented training.

Workshops in areas such as Knowledge Management Quality Related Training, Business and Organizational Effectiveness, and Train-the-Trainer were created in response to current industry trends and concerns. Initiatives included: Balanced Scorecard: Linking Strategy to Results; Coaching, Mentoring and Motivating Workshop; Knowledge Management; Quality 101: Foundation for Organizational Effectiveness; the Quality Focus 2003 Conference; and the technology conference - Riding the Wave of Change.

The Industry Trainers Network was further developed to allow an opportunity for workplace training coordinators and training managers to share best practices, identify and address common training needs, mentor colleagues, pool resources, create industry partnerships and identify and problem solve around issues facing industry trainers. A major workplace trainers' conference is planned for June 2004.

All courses supported by Province-Wide Special Courses are offered in partnership with industry-serving associations such as Canadian Manufacturers and Exporters and Manitoba Quality Network. By working in partnership with these organizations, the program ensures small and medium-sized companies have access to training at a reasonable cost and within a practical time frame.

This year, 17 courses were implemented to train 1,319 participants.

Workplace Education Manitoba (Essential Skills)

Essential skills are the reading, writing, numeracy, communication, teamwork, thinking, learning and computer skills required to successfully perform in the workplace and to maximize the use of other types of training.

Workplace essential skills projects and programs in Manitoba are truly customer driven. A project team is assembled with a consultant and representatives from management, labour and employees. A needs assessment is conducted, curriculum is developed and delivered according to industry requirements. As well, all curriculum documents are made available to other companies and workplaces within the same sector.

A tri-partite Workplace Education Manitoba Steering Committee assists, guides, and makes recommendations with regard to the development of, and support for, essential skills training in the workplace. Through their support and coordination, awareness events including *A Focus on Aboriginal Literacy*, a major essential skills conference, and *The Workplace Learner Workshop* profiling continuous learning, attracted approximately 550 participants.

This year, 28 workplace essential skills programs, funded by companies, unions and the provincial government, were delivered on-site in the workplace for 349 learners. In addition, 16 projects were sponsored by the Workplace Education Manitoba Steering Committee, through the National Literacy Secretariat. These projects were related to sector-specific essential skills studies, promotion and awareness raising, curriculum development, and workplace instructor training.

Industry-based Prior Learning Assessment and Recognition

Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) is a process that identifies and documents skills and knowledge gained in formal or informal settings.

Industry Training Partnerships provides consultation and expertise to business, labour and government regarding PLAR for industry-initiated projects, coordinates the development of industry-based PLAR projects, and facilitates practitioner development. Models of PLAR tools and systems, including competency-based methods, flexible assessment mechanisms, and curriculum development for competency-based and gap training methods continue to be developed in partnership with industry, post-secondary institutions, regulatory bodies, labour groups, and other government departments.

A tri-partite Workplace Prior Learning Assessment and Recognition (WPLAR) Committee assists, guides, and makes recommendations with regard to the development of, and support for, innovative PLAR processes in industry.

This year, 18 initiatives were in progress in areas such as manufacturing, health, education, retail, and aerospace. As well, promotional events of Manitoba PLAR models included a national PLAR conference, *Recognizing Learning: Building Capacity in a Knowledge Economy*, which was held in Winnipeg and attracted approximately 450 participants.

4 (e) Industry Training Partnerships

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	477.5	7.00	419.8	57.7	
Other Expenditures	128.2		112.4	15.8	
Training Support	1,094.6		1,045.0	49.6	
Total Sub-Appropriation	**1,700.3**	**7.00**	**1,577.2**	**123.1**	

Apprenticeship

The Apprenticeship Branch is responsible for the administration of The Apprenticeship and Trades Qualifications Act, the Apprenticeship and Trades Qualifications General Regulation, the Apprenticeship and Trades Qualifications Fees Regulation, the Appeals Procedure Regulation, and apprenticeship programs for 52 designated trades and their regulations under the Act. The Apprenticeship Branch coordinates the training system that delivers accredited, structured, workplace-based, and technical skills training to sponsored employees, which leads to journeyperson certification.

The Apprenticeship Branch promotes trades training and certification to industry standards; coordinates information and planning for the designation of new trades; develops competency standards and curricula in cooperation with industry and other provincial/territorial apprenticeship systems; reviews requests for the accreditation of training programs to designated trade standards; assists under-represented groups in accessing apprenticeship training; counsels individuals on trades careers and certification matters; and performs other essential support services to facilitate apprenticeship training.

The Executive Director of Apprenticeship provides management direction for the Apprenticeship Branch, is the Secretary to the Apprenticeship and Trades Qualifications Board,and is the main point of contact for interprovincial apprenticeship initiatives across Canada. The Executive Director is responsible for consulting with industry and represents Manitoba at the Canadian Council of Directors of Apprenticeship (CCDA).

To achieve its objectives, the Apprenticeship Branch's **Field Operations Unit** receives applications for apprenticeship, registers Apprenticeship Agreements between apprentices and employers, monitors practical (on-the-job) training, and arranges for apprenticeship technical training delivery, examinations and certification. The Unit is also responsible for apprenticeship promotion and marketing, and for the Senior Years Apprenticeship Option Program (SYAO).

During 2003/04, a total of 1,039 apprentices were newly registered, and at the end of 2003/04 there were approximately 4,550 active apprentices registered in the apprenticeship system. This represents a decrease of 8.5% over 2002/03, however a 43% increase over 1997/98, the Branch's baseline year. The number of apprentices who attended technical training in 2003/04 was 2,657, which is nearly identical to 2002/03's attendance of 2,639 apprentices. Regulated tuition fee revenue generated approximately $579.0 in revenues.

The number of female apprentices decreased 15% this year, from 742 in 2002/03 to 628 in 2003/04; women constitute 14% of all active apprentices, largely due to their participation in the trades of hairstylist, esthetician, cook and pork production technician. The number of Aboriginal apprentices decreased 15% from 710 in 2002/03 to 605 in 2003/04; Aboriginals constitute 13% of all active apprentices.

Practitioners in the trades of Hairstylist, Esthetician and Electrologist renewed approximately 1,560 authorizations in 2003/04. Regulated fees for renewals generated approximately $117.1 in revenues.

The **Program Standards Unit** develops, revises, and secures industry approval of Apprentice Portfolios, curricula, level tests, examinations, and provincial occupational analyses. It oversees Manitoba's contribution to interprovincial examinations, common core curricula, and the National Occupational Analyses (NOA) series. The Program Standards Unit reviews requests for the accreditation of training programs from vocational schools, community colleges, unions and associations, and accredits these programs where they meet designated trade standards. The Unit also makes course content comparisons for the recognition of trades training programs delivered by non-accredited providers or by other jurisdictions. The Unit administers Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) examinations and trade certification examinations to apprentices and candidates who have demonstrated experience. In 2003/04, 810 people received Certificates of Qualification at the completion of their apprenticeship training, and 211 experienced trades practitioners were certified through the Trades Qualification process.

The Apprenticeship Branch participates in the Interprovincial Standards (Red Seal) Program that establishes common standards in 45 trades across Canada. Provinces contribute to defining and updating interprovincially recognized standards through the Canadian Council of Directors of Apprenticeship. Of Manitoba's 52 designated trades, 40 participate in Red Seal standards. Certificates of Qualification, with a Red Seal endorsement affixed, are issued when a candidate attains a grade of 70% or higher on the Red Seal examination. The Red Seal endorsement is recognized by all Canadian jurisdictions through their participation in the Interprovincial Standards Program. The Program Standards Unit coordinates the Branch's Red Seal and interprovincial activity.

The **Policy Unit** is responsible for apprenticeship legislation and regulation research and analysis, and for general policy research and development. The Unit provides support to the Apprenticeship Branch, the Apprenticeship and Trades Qualifications Board, Provincial Trade Advisory Committees, and Industry Working Groups. The Unit provides support for corporate initiatives and is the Branch's liaison with other branches of Advanced Education and Training and with other departments where there are linkages with training, economic, education, labour and social policies.

The **Finance and Administration Unit** is responsible for administrative services to the Branch, financial control systems and information technology systems support, and for preparation of the annual Estimates and budgetary information. In 2003/04, the Unit continued to apply a financial framework for costing of technical training delivery which improves the cost-effectiveness of delivering technical training in northern communities and at all three community colleges. The Unit also uses a rational model for technical training course purchase processes that has improved communications with, and services to, the Branch's contracted technical training providers.

The Finance and Administration Unit is responsible for devising, implementing, and monitoring the Branch's sustainable development action plan. Overall, the Branch has modified its policies to incorporate the goals and objectives of the province's sustainable development policy, including purchasing environmentally friendly and recycled products, and the increased use of conference calls to reduce fossil fuel consumption.

Promotion of Apprenticeship to Youth

The Apprenticeship Branch Field Operations Unit coordinates the Senior Years Apprenticeship Option Program (SYAO). The SYAO allows Senior 3 and Senior 4 students to become registered apprentices and to simultaneously earn both practical experience (Apprenticeship) credit and academic credit towards a Senior Years Diploma. The SYAO is a school-to-work transition model that links education to employment. The SYAO provides an access route to continued apprenticeship training in many trades. In 2003/04, a total of 180 SYAO apprentices were enrolled in the SYAO Program.

During 2003/04, the Branch continued to be responsible for the administration of the CareerFocus wage subsidy program for SYAO apprentices. The integration of the CareerFocus and SYAO programs continues to improve services to apprentices.

Finally, a marketing committee, with representation from the Apprenticeship Branch, the Vocational Teachers Association of Manitoba, and Manitoba Education, Citizenship and Youth, was formed in 2003/04 to find ways to jointly maximize advertising funds and marketing initiatives that promote skilled careers in trades and technology. Considerable effort was directed toward increasing the profile of trades careers for the 2004/05 fiscal year, the 60th anniversary of Apprenticeship training in Manitoba.

Apprenticeship and the Aboriginal Community

In 2003/04 the Branch continued its efforts to respond to the training needs of the Aboriginal community.

The Branch, in consultation with the Aboriginal Apprenticeship Program Advisory Committee, developed *Operational Guidelines for Community-Based Training*. The Committee continues to explore ways to promote trades training and trades employment opportunities to Aboriginal communities.

The Branch continues to work with Keewatin Community College (KCC) and Red River College (RRC), and has provided new and continued training in four communities in the trade of Carpenter and one in the trade of Plumber. In 2003/04 community-based training was provided to 51 apprentices.

The Branch, through KCC, continues to support upgrading initiatives to assist in preparing potential Trades Qualification candidates who live in northern communities.

In addition, the Apprenticeship Branch is pursuing Aboriginal apprenticeship opportunities in conjunction with the Hydro Northern Training Initiative, and has developed a partnership between Employment and Training Services and the Assembly of Manitoba Chiefs to create the First Nations Employment and Training (FNET) Initiative. The goal of FNET is to create training opportunities to increase First Nations' participation in the labour force.

Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) / Essential Skills

The Apprenticeship Branch is formally documenting its PLAR processes to prepare policies and procedures, and is planning for projects which will explore new ways that apprentices can receive recognition for prior learning through an assessment of their trade skills and experiences. For several years the Apprenticeship Branch has used PLAR processes to give apprentices advanced standing or to allow trades people immediate access to the certification examination. Other avenues are now being explored to recognize academic and Essential Skills gained through a trade or an apprenticeship.

To ensure that apprentices and trades people experience success on the job and in technical training, the Apprenticeship Branch is also developing and piloting Essential Skills assessment tools and upgrade programs. These are intended to improve completion rates and certification results by providing clients with the information, assessment and remedial options they need to prepare themselves for technical training. An assessment package has been developed for a number of trades to inform apprentices about the Essential Skills required for a trade, and to allow for the assessment of their skills. Customized, trade-specific upgrade programs are being piloted, and a trades-related upgrading credit is being explored with Adult Learning Centres.

There are ongoing efforts to increase awareness of both PLAR and trades-related Essential Skills through presentations, published articles, and training events. In the process, training providers are being made aware of the upgrading needs of apprentices and trades qualifiers.

The Apprenticeship and Trades Qualifications Board

The Apprenticeship and Trades Qualifications Board is established by The Apprenticeship and Trades Qualifications Act and is appointed by the Minister of Advanced Education and Training, representing industry and public interest in the apprenticeship system. The Board appoints Provincial Trade Advisory Committees (PTACs), and receives and reviews recommendations from the PTACs respecting regulations, training, examinations and certification standards. The Apprenticeship Branch provides technical, administrative and financial support to the Board and PTACs. The Board met ten times in 2003/04.

The Apprenticeship and Trades Qualifications Act came into force on May 1, 1999. The Act delegates responsibility and authority to the Board for broad policy direction and for trade regulation development. The Act also authorizes the Board to provide advice to the Minister regarding the needs of the Manitoba labour market for skilled workers, to make PTAC appointments, and to provide wider representation and jurisdiction to the PTACs than was the case under the previous Act.

In 2003/04, the Board hosted the annual Apprenticeship Highest Achievement Awards and the annual Apprenticeship Stakeholder Meeting, and provided its fourth Annual Report to the Minister. The Board appointed members to four new PTACs: Insulator, Industrial Welder, Floorcovering Installer and Recreational Vehicle Mechanic. Of Manitoba's 52 designated trades, there are now 35 PTACs covering 38 trade areas.

New and Updated Apprenticeship Regulations

The Minister, following the approval of the Apprenticeship and Trades Qualifications Board, approves all new and amended trade regulations.

On March 26, 2003 the Minister and the Apprenticeship and Trades Qualifications Board registered an amendment to the General Regulation to permit the use of designated trainers in northern and Aboriginal communities. A second amendment, to permit the use of designated trainers for the Senior Years Apprenticeship Option, was registered on December 16, 2003. Because of low numbers of certified journeypersons, the trade of Ironworker was amended on November 21, 2003 to allow for designated trainers. The trade of Truck and Transport Mechanic was amended on February 11, 2004 to enable certified Truck and Transport Mechanics, Heavy Duty Equipment Technicians and Agricultural Equipment Technicians to supervise the work of an apprentice in any one of these trades.

Amended trade regulations were registered for the following trades in 2003/04: trade of Transport Trailer Technician (August 6, 2003), trade of Agricultural Equipment Technician (November 4, 2003), trade of Steamfitter-Pipefitter (January 28, 2004), trade of Heavy Duty Equipment Technician (February 3, 2004), and trade of Cabinetmaker (March 8, 2004). The trade of Steamfitter-Pipefitter was also specified as Manitoba's seventh compulsory certification trade. This means that all people who practice in the scope of this trade in Manitoba must be certified journeypersons, registered apprentices or authorized to work in the trade under another enactment.

The grandparenting period for Manitoba's sixth compulsory certification trade, the trade of Sprinkler System Installer (specified in fiscal year 2002/03), ended on February 6, 2003. The Branch is continuing to study potential impacts of compulsory certification in the trade of Sheet Metal Worker.

Program Development

Program development involves defining the scope of a trade, reviewing (or developing) the occupational analysis for the trade, developing both the technical training curriculum and the practical training record book, and developing and validating unit tests, placement tests, provincial certification examinations, and practical certification examinations. This developmental work is coordinated by the Apprenticeship Branch and involves the direct participation of Provincial Trade Advisory Committees. The Board reviews and approves each committee's program development efforts. In 2003/04, apprentice portfolios and instructor guides were approved for six trades: Esthetician (Nail Technician, Skin Care Technician), Electrologist, Lather (Interior Systems Mechanic), Cabinetmaker, Industrial Mechanic (Millwright) and Truck and Transport Mechanic.

Provincial Trade Advisory Committees

Industry advises on the standards for apprenticeship training and certification through Provincial Trade Advisory Committees (PTACs). PTACs make recommendations to the Board respecting scope of occupations, skill and knowledge standards for certification, details of regulations, entry requirements, content and duration of training, ratios of apprentices to journeypersons, and apprentice pay rates. PTACs also steer the content of technical training by validating curricula and examinations. There were 35 PTACs in 2003/04 and by March 31, 2004, these PTACs had met a total of 87 times. During the 2003/04 fiscal year, 3 new PTACs were added bringing the total number of PTACs from 32 in 2002/03 to 35 in 2003/04.

Finally, the Branch facilitated 77 meetings of various Industry Working Groups. These meetings were required to facilitate the program development process.

The Branch implemented nine sustainable development initiatives throughout the workplace. One such activity was a continued waste management recycling plan. Recycling receptacles were provided throughout the office, and employees were encouraged to participate. To encourage sustainable development, the Branch promoted the use of conference calls and thereby increased their use for meetings by 5% during 2003/04. Other initiatives included purchasing recycled motor oil for all fleet vehicles, the continued use of recycled paper and toner cartridges for all laser printers and copiers, posting the Branch goals on the Intranet, and using environmentally friendly janitorial supplies. Information sessions to outline the Branch's sustainable development action plan were held at scheduled meetings. Sustainable development was introduced in a community economic development context at the Aboriginal Apprenticeship Program Advisory Committee.

Apprenticeship Indicators, 1997/98 (Base Year), 2002/03 and 2003/04

	1997/98	2002/03	2003/04
New Registrations	1,004	1,561	1,039
Cancellations and Terminations	320	543	913
Active Apprentices at Year End	3,186	4,975	4,550
Apprentices Attending Technical Training	2,035	2,637	2,657
Trades Qualifications Examinations Administered	222	284	330
Certificates Issued: Apprenticeship Process	391	642	810
Certificates Issued: Trades Qualifications Process *(A)*	148	*(A)*	*(A)*
- Provincial Certificates with Red Seal Endorsement	N/A	141	179
- Provincial Certificates without Red Seal Endorsement	N/A	122	32
Renewable Endorsements: Hairstylist and Esthetician *(B)*	906	1,510	1,458
Female Apprentices	65	742	628
Aboriginal Apprentices *(C)*	451	710	605
Senior Years Apprenticeship Option (SYAO) *(D)*	59	174	180

(A) *Due to improvements in the Branch's data collection, TQ certificate information will no longer be reported in aggregate, but itemized separately as "With Red Seal" or "Without Red Seal" certificates.*

(B) *Under the Trade of Hairstylist, barbers and hairdressers are included together as one Trade (effective March 6, 1998), following repeal of The Barbers Act and The Hairdressers Act. Hairstylist and Esthetician Certificates are renewed biannually and these tradespeople must practice a minimum of 750 hours per year in order to renew their certificate.*

(C) Apprenticeship began tracking the number of apprentices with self-declared First Nations, Non-Status, Métis and Inuit ancestry in 1999/2000. Consequently, the baseline – 451 – dates to 1999/2000, not 1997/98.

(D) SYAO apprentices are also counted in the "Active Apprentices at Year End" category.

4 (f) Apprenticeship

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	2,886.5	50.00	2,757.3	129.2	
Other Expenditures	1,151.3		989.7	161.6	
Training Support	2,211.9		2,592.6	(380.7)	
Total Sub-Appropriation	**6,249.7**	**50.00**	**6,339.6**	**(89.9)**	

Employment and Training Services

The objective of Employment and Training Services (ETS) Branch is to assist individuals in defining and achieving their employment goals. ETS provides a continuum of education, training and employment programs and services within provincial social and economic priorities. ETS delivers services directly, or in partnership with community stakeholders.

Direct Employment Services

Direct Employment Services (Regional Services & Employment Connections)

These areas are responsible for coordinating, developing, and maintaining a range of employment and skills training programs and services to prepare unemployed Manitobans for employment. Specifically, ETS Employment Centres work with employers and community organizations to facilitate employment opportunities. Activities available to assist clients include employability assessment and employment counselling; job readiness training; referral and job placement; work placement with wage assistance; skills training; pre-employment skills training; and literacy upgrading.

Skills Development

Skills development provides skills training opportunities in high-demand occupations or occupational areas experiencing skill shortages, either through direct support to individuals or through community-based organizations under contract to ETS to deliver programming.

Partnerships

New Careers

New Careers partners with employers, community organizations and federal and local governments to design, develop and provide funding support for skills training projects which meet the unique and diverse needs of northern communities. Supports are also available to eligible individual clients.

Community-Based Employability Projects

This program provides funding to non-profit, community-based organizations to operate training and employment projects for income assistance clients with disabilities. Project activities include life skills training, pre-employment preparation and on-the-job work experience leading to employment.

Employment Partnerships

This program partners with Manitoba employers and community training partners to support the development and implementation of job-specific, workplace-based training that is tailored to the needs of the employer and addresses the skill development and employment needs of income assistance clients. Program activities may include pre-employment preparation, job-specific skills training, and on-site (hands-on) training.

Wage Subsidies

Wage subsidies assist unemployed Manitobans to gain sustainable employment through direct work experience. Wage subsidies can help unemployed people gain experience to secure long-term employment. Program activities include referral and pre-screening services to assist in matching employers with workers; job trials to test employee/employer fit prior to making a hiring commitment; and wage subsidies to offset the cost of training and hiring new workers.

National Child Benefit Employment Program

This program provides income assistance and lower income parents an opportunity to participate in training and employment initiatives that will assist them to obtain and maintain employment or advance in the labour market.

Community Partnerships Projects

This program contracts with non-profit, community-based organizations to develop and deliver employability skills training and/or work experience placements that prepare income assistance clients for employment. Activities may include employability assessment, pre-employment preparation, academic/literacy training, on-the-job work experience and employment placement.

Taking Charge!

This program contracts with a non-profit, community-based organization to assist single parents in receipt of income assistance to develop skills to facilitate employment. In 2003/04, the MB4Youth Division of the Department of Education, Citizenship and Youth funded this program.

Canada/Manitoba Agreement on Older Workers

Pilot Project Initiative

The Canada-Manitoba Agreement on Older Workers Pilot Project supports projects that assist older workers to prepare for, find and keep employment if they are faced with a job loss. The program is designed to provide older workers with skills for meaningful alternative job opportunities, direct wage support, and flexible access to employment services.

Client Results as of March 31, 2004

Employment and Training Services Branch Totals (44-4(g) ETS and 44-4(h) Labour Market Development Agreement (LMDA))

	Clients Served* (New Services)
Clients Participating in ETS Programs	3,401
Clients Participating in LMDA Provincial Benefits/Measures (PBPMs)	18,449
Sub-total (at least one ETS program or PBPM)	*20,967*
Other ETS Clients**	13,674
Total Clients Served by ETS Branch	34,641

* Clients with Service Start Dates between April 1, 2003 and March 31, 2004. Active and Closed cases only. Active, Complete and Terminated services only.

** These are clients who received some service from ETS (e.g. Service Needs Determination / Employment Counselling) but did not participate in a PBPM or Provincial Program.

ETS Program Activities

	Clients Served* (New Services)	
PROGRAM	**Projected**	**Actual**
DIRECT SERVICES:		
Direct Employment Services	1,350	1,830
Skills Development	225	309
PARTNERSHIPS:		
New Careers North	175	299
Community-Based Employability Projects	100	131
Employment Partnerships	100	289
Wage Subsidies	125	76
National Child Benefit Employment Program	350	361
Community Partnerships Projects	250	116
Taking Charge!**	400	399
CANADA-MANITOBA AGREEMENT ONOLDER WORKERS:		
Pilot Project Initiative	25	21

* Clients with Service Start Dates between April 1, 2003 and March 31, 2004. Active and Closed cases only. Active, Complete and Terminated services only.

** Taking Charge! was funded by MB4Youth, Department of Education, Citizenship and Youth in 2003-04. Project management activities were transitioned to ETS in 2003/04. Actual new client services based on total participation in Taking Charge!, which also receives funding under the LMDA.

The objective of the Employment and Training Services (ETS) Branch is to assist Manitobans prepare for, gain and maintain sustainable employment through direct service and partnerships with community, industry and employer groups. ETS recognizes that furthering this objective contributes to sustainable development in a fundamental way. ETS provides a continuum of education, training and employment programs and services within provincial social and economic priorities. Efforts continue to increase staff knowledge of the principles and guidelines of sustainable development and how these can continue to be integrated and strengthened within ETS programs and services.

Employment and Training Services' focus for 2003/04 in the area of sustainable development included the use of recycled paper, use of re-manufactured toner cartridges, promotion of double-sided copying and printing, and promotion of teleconferencing. As well, in carrying out its activities, ETS contracted with many community-based third-party service providers, including Aboriginal organizations.

4 (g) Employment and Training Services

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	4,130.6	78.00	4,131.3	(0.7)	
Other Expenditures	1,974.2		1,905.5	68.7	
Training Support	4,361.7		5,108.7	(747.0)	1
Recoverable from Family Services and Housing	(119.2)		(300.0)	180.8	2
Total Sub-Appropriation	10,347.3	78.00	10,845.5	(498.2)	

1. *Under expenditure is mainly due to savings in the Older Workers Pilot Project due to a lack of programs meeting federal program criteria, fewer clients referred by Family Services and Housing to receive financial assistance under the Wage Subsidy Program, and other minor adjustments.*
2. *Over expenditure is mainly due to fewer client referrals by Family Services and Housing for financial assistance under the Wage Subsidy Program, and other related expenditures not eligible for recovery.*

Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement

The objective of Employment and Training Services (ETS) Branch is to assist individuals in defining and achieving their employment goals. ETS provides a continuum of education, training and employment programs and services within provincial social and economic priorities. ETS delivers services directly, or in partnership with community stakeholders.

The Labour Market Development Agreement (LMDA) is the mechanism through which Manitoba receives funding from the Government of Canada Employment Insurance Account to support programming.

Employment Benefits

Employment benefits are only available to persons who are legally entitled to work in Canada and who are currently receiving Employment Insurance, or who have had an Employment Insurance claim within the past three years, or a maternity or parental claim within the past five years.

Employment Partnerships

This program partners with Manitoba employers and community training partners to support the development and implementation of job-specific, workplace-based training, that is tailored to the needs of the employer and addresses the skill development and employment needs of eligible participants. Program activities may include pre-employment preparation, job-specific skills training, and on-site (hands-on) training.

Skills Development

Skills Development is designed to assist eligible clients to obtain skills training/apprenticeship training and/or upgrading to facilitate sustainable employment. Skills grants are available to provide financial assistance to eligible clients for skills training. Grant levels are determined through negotiated financial assistance as part of the mutually developed employment plan. Skills loans allow participants timely access to student loans via ETS Employment Centres (administered

through Manitoba Student Aid). These loans are intended to be an affordable means for clients to access funds to cover their contribution to the mutually developed employment plan.

Self Employment

Self Employment is designed to assist eligible individuals to create jobs for themselves by starting a business. The Self Employment program is administered by local sponsors who will: evaluate the individual's business idea; assess whether the individual is a suitable candidate; provide coaching in business plan development and implementation; offer advice and support; and direct the participant to other supports as needed. Candidates must be prepared to contribute money, work or equipment toward the business.

Wage *Subsidies*

Wage Subsidies assist unemployed individuals to gain sustainable employment through direct work experience. Wage Subsidies can help unemployed people gain experience to secure long-term employment.

Employment Measures

Employment Measures are available to all unemployed Canadians including Employment Insurance clients, Income Assistance recipients, and individuals threatened with job loss.

Employment Assistance Services

Employment Assistance Services assist unemployed individuals to prepare for, find and keep jobs by providing a variety of employment-related services. Employment Assistance Services can be tailored to the specific needs of individual clients and/or local communities. Employment Assistance Services can be provided by a variety of organizations which can deliver a combination of the following services: return to work plan development; case management; employment counselling; self-service labour market information; job search assistance; job finding clubs; job referral and placement; diagnostic and testing services; and brokered access to other measures.

Labour Market Partnerships

Labour Market Partnerships encourages communities, sector associations and employers to address labour market development, labour force development and workforce adjustment issues, thereby assisting unemployed and job-threatened individuals to gain and/or keep sustainable employment. Activities may include labour force adjustment activities to facilitate the employment of job-threatened workers and workforce development planning to support local labour market development.

Research and Innovation

Research and Innovation provides financial support to organizations that research and/or design projects that are practical and that identify innovative ways of helping individuals prepare for, find, return to, or maintain sustainable employment and/or strengthen and promote province-wide or regional labour force development.

National Employment Services

National Employment Services are available to all Canadians.

Service Needs Determination/Employment Counselling

Service Needs Determination is used to assess an individual's requirement for employment and/or training services and programs and temporary income support. It also refers individuals to other appropriate services. Participants may complete a service needs questionnaire to assess job readiness. Staff may determine participants' EI eligibility status, and refer job-ready participants to job search resources, and non job-ready clients to employment counselling.

Employment Counselling activities include in-depth assessment of employment barriers, skills and strengths, and the development of a mutually agreed upon Employment Plan. Counsellors negotiate the level of financial support with the client and follow up to evaluate results and reassess the plan.

Labour Exchange

This service provides an information exchange on available job and training opportunities to assist in linking unemployed individuals with work opportunities while assisting employers in recruiting qualified employees. Information is taken continuously, updated daily and is available in electronic and written formats. Information is coordinated with self-serve information products including Job Bank kiosks, the Internet, the Electronic Labour Exchange and the employment tele-messaging phone system.

Labour Market Information

Labour market information is gathered, analyzed, produced and disseminated regarding local, provincial and national labour market trends and conditions to help unemployed individuals in their job search, workers in their career development activities, employers, students, governments and training providers. Primarily, the federal and provincial Labour Market Information units gather information. Employment Centre staff also gather local information. Information is disseminated in electronic and written formats in a timely fashion.

Client Results as of March 31, 2004

Employment and Training Services Branch Totals (44-4(g) ETS and 44-4(h) LMDA)

	Clients Served* (New Services)
Clients Participating in ETS Programs	3,401
Clients Participating in LMDA Provincial Benefits/Measures (PBPMs)	18,449
Sub-total (at least one ETS program or PBPM)	*20,967*
Other ETS Clients**	13,674
Total Clients Served by ETS Branch	34,641

* Clients with Service Start Dates between April 1, 2003 and March 31, 2004. Active and Closed cases only. Active, Complete and Terminated services only.

** These are clients who received some service from ETS (e.g. Service Needs Determination / Employment Counselling) but did not participate in a PBPM or Provincial Program.

Labour Market Development Agreement Program Activities

	Clients Served* (New Services)	
PROGRAM	**Projected**	**Actual**
EMPLOYMENT BENEFITS PROGRAMS (for EI insured only)		
Employment Partnership	950	812
Total Skills Development (including Apprenticeship)	4,500	5,830
- Skills Development		3,788
- Skills Development – Apprenticeship		2,059
Self Employment	295	267
Wage Subsidies	525	615
EMPLOYMENT MEASURES PROGRAMS (for any unemployed)		
Employment Assistance Services	9,800	11,670
Labour Market Partnerships	N/A	
Research and Innovation	N/A	
Labour Exchange	N/A	
Labour Market Information	N/A	

N/A Clients are not directly served by these programs.
* Clients with Service Start Dates between April 1, 2003 and March 31, 2004. Active and Closed cases only. Active, Complete and Terminated services only.

Labour Market Development Agreement Results

	TARGETS 2003/04	ACTUALS 2003/04 as of March 31, 2004
NUMBER OF RETURNS TO WORK (EI Insured)	**10,000**	**10,462**
UNPAID BENEFITS TO THE EI ACCOUNT	**$36,000,000**	**$39,049,917**

The objective of the Employment and Training Services (ETS) Branch is to assist Manitobans prepare for, gain and maintain sustainable employment through direct service and partnerships with community, industry and employer groups. ETS recognizes that furthering this objective contributes to sustainable development in a fundamental way. ETS provides a continuum of education, training and employment programs and services within provincial social and economic priorities. Efforts continue to increase staff knowledge of the principles and guidelines of sustainable development and how these can continue to be integrated and strengthened within ETS programs and services.

Employment and Training Services' focus in the area of sustainable development include the use of recycled paper, use of re-manufactured toner cartridges, promotion of double-sided copying and printing, and promotion of teleconferencing. As well, in carrying out its activities, ETS contracted with many community-based third-party service providers, including Aboriginal organizations.

4 (h) Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	5,977.4	117.00	5,691.4	286.0	
Other Expenditures	990.4		935.7	54.7	
Training Support	47,720.4		48,349.0	(628.6)	
Total Sub-Appropriation	**54,688.2**	**117.00**	**54,976.1**	**(287.9)**	

* Note there is no 44-4(j) listed due to the conclusion of Manitoba's role as lead province for the Forum of Labour Market Ministers' Secretariat on March 31, 2003.

Policy and Planning Branch

Policy and Planning Branch was created in April 2003 to support the policy development, planning processes and intergovernmental activity of Manitoba Advanced Education and Training (MAET) through a coordinated corporate approach by: providing information and analysis, enabling external and internal linkages and facilitating communication. The Branch includes the Labour Market Information Unit.

The objectives of the Branch are to:

- facilitate department-wide strategic planning
- undertake labour market analysis to support program and policy development
- provide analytical support related to learning and labour market issues
- collect and coordinate cross-branch qualitative and quantitative data as required to support departmental activity and reporting
- develop, coordinate and disseminate information that supports the delivery of education and labour market related programs and activities
- participate in consultative relationships with other governments for the joint consideration of education and labour market issues, including support for Forum of Labour Market Ministers (FLMM) and Council of Ministers of Education, Canada (CMEC)
- support the implementation of the Labour Mobility Chapter of the Agreement on Internal Trade (A.I.T.) on behalf of Manitoba

Labour Market Information Unit

The Labour Market Information Unit provides labour market analysis to support program and policy development in MAET. As well, it coordinates, developed and disseminates labour market information to support service delivery within the department.

Activities this year included: production and collaboration of printed and electronic career and labour market information products such as High Demand Occupations in Manitoba and Manitoba Prospects; conducted regular internal labour market analysis and briefings, including monitoring of the monthly Statistics Canada Labour Force Survey results; and increased access to information through partnerships and support of initiatives such as the Joint HRDC Manitoba Labour Market Information Strategy, departmental web site and Manitoba WorkInfoNet.

Support for Policy Development

Activities in 2003/04 included support for the development of policy related to:

- Technical vocational education in Manitoba
- Data collection and use
- University College of the North
- Aboriginal Education Action Plan
- Citizenship
- Skill shortages and labour market developments
  - Analysis of Manitoba's labour market keeps departmental program officials current on new developments. Information on skill shortages is disseminated to a wide audience of government program planners and career decision-makers through biennial updates of the High Demand Occupations Report. Briefing notes are prepared each month on the state of Manitoba's labour market according to Statistics Canada's Labour Force Survey.

In addition the Branch coordinates the Policy Analyst Network (PAN), to facilitate policy development capacity building through interaction among policy developers across MAET and Manitoba Education, Citizenship and Youth (MECY).

Support for Strategic Planning

Activities in 2003/04 included support to Department senior managers to develop:

- A Strategic Planning Framework for Training and Continuing Education Division.
- The Manitoba Northern Development Strategy/Education Sector Action Plan including outcome indicators to be used in demonstrating progress of the plan.

Additionally the Branch continued to monitor progress on meeting the goals articulated in Manitoba's Training Strategy (2001-2004) and has initiated discussion on options for the next iteration of a department-wide plan.

The Labour Market Information Unit chairs an intradepartmental committee to share data and recent developments in information related to the labour market.

Intergovernmental Relations

- Council of Ministers of Education (CMEC)
  The Branch continues to serve as the primary provincial liaison with CMEC. Support is provided to:
  - many pan-Canadian activities including on-line learning, post-secondary expectations, official language programs, and student academic assessment.
  - a number of international education conferences (with the Minister and Deputy Minister representing Canada at important conventions).
  - furthering the policy-based research capacity across provinces/territories.

  Branch staff prepare briefing material to support the participation of Ministers and the Deputy Minister at the semi-annual meetings of CMEC and Advisory Committee of Deputy Ministers of Education (ACDME).

- Forum of Labour Market Ministers (FLMM)
  The Branch serves as the primary liaison with FLMM. Support is provided to:
  - contribute to the development of a labour market Multilateral Framework Agreement under the direction of Federal/Provincial/Territorial Ministers responsible for labour market matters.
  - represent Manitoba on the Labour Market Information working group and co-chair a federal/provincial/territorial committee with the objective of expanding the statistical resources available for labour market information purposes.

- the ongoing implementation of the Labour Mobility Chapter of the Agreement on Internal Trade (AIT) through participation in the Labour Mobility Coordinating Group (LMCG), a federal/provincial/territorial working group charged with the implementation of the Chapter. This role includes interaction with associations and regulators of professions which fall under the Agreement.

- Council of the Federation
  The Branch provides support and advice related to labour mobility to Manitoba Industry, Economic Development and Mines in their role of drafting a Work Plan for the Council of the Federation (COF), a provincial/territorial committee of Premiers. The Branch contributes to the development of a COF youth initiative to encourage young Canadians to more actively participate in public policy/service.

- Joint Labour Market Information Committee (with Human Resources and Skills Development Canada, Manitoba region)
  One of the major projects of this committee has been the creation of Manitoba Job Futures, a web-based career information site, including information on specific Manitoba regions and industries.

Analysis/Research

Activities in 2003/04 included:

- Budget/Throne Speeches
  - The Branch prepared summaries and analyses of all provincial and federal throne and budget speeches, highlighting the implications for Advanced Education and Training. All analyses were shared with department senior managers to assist with informed decision making.
- Education Trends
  - Throughout the year, the Branch prepared a number of statistical presentations related to education trends across Manitoba and Canada. A specific focus was on understanding the needs of under-represented groups (ex: Aboriginal population, immigrants, people with disabilities).
- Labour Market Research
  - Ongoing analysis of Manitoba's labour market throughout the year included issues related to unemployed persons, occupational skill shortages in the regions and various sectors, Aboriginal participation, and other aspects of the Manitoba labour market.

Liaison/Linkages

Activities undertaken in 2003/04 to facilitate intra and interdepartmental linkages included:

- Manitoba Centre for Health Policy
  - In collaboration with the Research and Planning Branch (MECY), and other government departments (ex: Health, Family Services and Housing), the Branch helped to facilitate and implement a data sharing process that facilitates community-based analysis and reporting.
- Manitoba Healthy Child Initiative
  - The Branch helped to provide an "education" linkage between the Manitoba Healthy Child Initiative and parallel efforts being conducted nationally, either within the provinces or at the Council of Ministers of Education Canada".
- RAPPSE Group (Raising Awareness about Planning for Post-Secondary Education Group)
  - Established a committee to bring together staff from across branches in MAET and MECY who provide career development information to improve coordination of information to stakeholders.

- Career Development
  - Working with branches across MECY and MAET, developed, implemented, and coordinated a series of four regional dialogue sessions on Preparing for After High School: Linking Education, Career and Financial Planning. Sessions were held in Winnipeg, Brandon, and The Pas in October 2003 and were attended by approximately 150 participants comprised of education planners, guidance staff, administrators, division/district officials, educators from middle and senior year schools as well as parent and industry representatives and department staff.
- Citizenship
  - Working with MECY, assumed responsibilities for management of a new education portfolio: Citizenship. Identified the scope of the new mandate and reviewed existing programs in MECY that supported the new portfolio and identified new programs/initiatives where gaps existed. Budget needs for new programs/initiatives were determined, and documents prepared and submitted to Treasury Board.
- Health Education Working Group
  - Liaison with the Department of Health to ensure that program activity supports labour market developments.
- Communication
  - In addition to labour market information products, a number of other communication products have been developed through the Branch for both internal and external distribution. Included in 2003/04 were two issues of *On the Move*, a newsletter which highlights education and training initiatives and is distributed to a wide range of stakeholders. As well, support was provided for the production and distribution of two newsletters related to University College of the North (UCN).

One Policy and Planning Branch staff person represents both education departments on the Sustainable Development Indicator Development Committee. In addition, this person serves both departments as the internal liaison with Shared Services Branches on Sustainable Development issues.

The Sustainable Development effort was initiated in this Branch by using recycled paper and toner, as well as utilization of duplexing copiers. Waste paper is also sent for recycling.

In addition, the Branch supported Sustainable Development goals related to public participation by working with branches across MECY and MAET to implement a series of four regional dialogue sessions on *Preparing for After High School: Linking Education, Career and Financial Planning*. Sessions were held in Winnipeg, Brandon, and The Pas in October 2003, and were attended by approximately 150 participants comprised of education planners, guidance staff, administrators, division/district officials, educators from middle and senior year schools as well as parent and industry representatives and department staff.

4 (k) Policy and Planning Branch

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Salaries and Employee Benefits	503.9	6.00	377.4	126.5	1
Other Expenditures	145.6		71.5	74.1	2
Total Sub-Appropriation	649.5	6.00	448.9	200.6	

1. *Over expenditure is due to additional staffing required to meet operational requirements, the reclassification of two positions, and other minor adjustments.*
2. *Over expenditure is due to increased travel expenditures related to the Council of Ministers of Education Canada and the Forum of Labour Market Ministers, increased advertising/printing related to the Labour Market Initiatives and Training Strategy activity, an increase in desktop expenditures resulting from increased staff and operational requirements, higher than anticipated Forum of Labour Market Ministers' fees (Lead Province and Labour Market Information fees) and other minor variances.*

Capital Grants

Capital Grants provides for the capital expenditures of universities and community colleges. Additional information on the grants may be found in the Council on Post-Secondary Education Annual Report.

5 (a) Universities
(b) Colleges

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Universities	14,975.0		14,975.0	0.0	
Colleges	2,245.6		2,245.6	0.0	
Total Sub-Appropriation	**17,220.6**	**0.00**	**17,220.6**	**0.0**	

Amortization and Other Costs Related to Capital Assets

This main appropriation provides for the costs related to capital assets.

6 (a) Desktop Services

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Amortization Expense - Hardware and Transition	124.8		124.8	0.0	
Enterprise Software Licenses	117.0		117.1	(0.1)	
Total Sub-Appropriation	**241.8**	**0.00**	**241.9**	**(0.1)**	

6 (b) Amortization Expense

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Amortization Expense	597.1		617.5	(20.4)	
Total Sub-Appropriation	**597.1**	**0.00**	**617.5**	**(20.4)**	

6 (c) Interest Expense

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Interest Expense	285.1		301.3	(16.2)	
Total Sub-Appropriation	**285.1**	**0.00**	**301.3**	**(16.2)**	

PART B – CAPITAL INVESTMENT

Capital Investment

The province implemented a new accounting policy for tangible capital assets in 1999/2000 based on standards issued by the Canadian Institute of Chartered Accountants. These standards require that expenditures on tangible assets be amortized over the useful life of the asset. Recognizing amortization in this way allocates the cost of capital assets to the periods of service provided and amortization is recorded as an expense in the statement of operations.

Tangible capital assets are those with a useful life extending beyond one year which are acquired, constructed or developed and held for use, not for resale. Tangible capital assets with a value less than the accepted capitalization limit will be expensed in the year of acquisition.

Advanced Education and Training

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2003/04 $000	Estimate 2003/04 FTE	Estimate 2003/04 $000	Variance Over (Under) $000	Expl. No.
Total Other Expenditures	-		-	-	

Financial Information

Department of Advanced Education and Training

Reconciliation Statement
($000s)

DETAILS	2003/04 ESTIMATES
2003/04 Main Estimates	**$524,769.5**
Allocation of funds to:	
- Department of Intergovernmental Affairs and Trade re: International Education	(406.3)
Allocation of funds from:	
- Enabling Appropriations re: 2003/04 General Salary Increase	29.8
- Enabling Appropriations re: Hydro Northern Training Initiative	3,750.0
Enabling Appropriations re: Service Manitoba Initiative	15.0
Enabling Appropriations re: Leadership Development Initiative	6.0
2003/04 Estimate	**$528,164.0**

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2004, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2003/04		Appropriation	Actual 2003/04	Actual 2002/03	Increase (Decrease)	Explanation Number
		Advanced Education and Training (44)				
	44-1	Administration and Finance				
29.0	(a)	Minister's Salary	28.8	28.4	0.4	
	(b)	Executive Support				
202.9		- Salaries and Employee Benefits	192.1	183.0	9.1	
73.0		- Other Expenditures	66.8	54.0	12.8	
325.0	(c)	Administration and Finance	325.0	300.0	25.0	
629.9		Total 44-1	612.7	565.4	47.3	

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2004, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2003/04		Appropriation	Actual 2003/04	Actual 2002/03	Increase (Decrease)	Explanation Number
	44-2	Support for Universities and Colleges				
	(a)	Council on Post-Secondary Education				
678.9		- Salaries and Employee Benefits	756.1	591.4	164.7	1
239.9		- Other Expenditures	381.2	240.3	140.9	2
260,298.8	(b)	University Operating Grants	260,213.8	253,079.7	7,134.1	3
1,200.0	(c)	Post-Secondary Strategic Initiatives Fund	1,200.0	500.0	700.0	4
70,597.3	(d)	College Grants	91,856.9	69,222.9	22,634.0	5
	(e)	College Expansion Initiative				
206.6		- Salaries and Employee Benefits	208.3	170.3	38.0	
48.2		- Other Expenditures	42.6	47.8	(5.2)	
22,000.0		- College Expansion Initiative Grants	22,000.0	14,975.0	7,025.0	6
5,978.5	(f)	Access Program	5,978.5	5,513.1	465.4	
2,809.8	(g)	Advanced Education and Training Assistance	2,809.8	2,748.2	61.6	
	(h)	Stevenson Aviation Centre				
1,414.8		- Salaries and Employee Benefits	1,297.9	1,175.0	122.9	
(1,414.8)		- Less: Recoverable from Red River College	(1,297.9)	(1,175.0)	(122.9)	
364,058.0		Total 44-2	385,447.2	347,088.7	38,358.5	

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2004, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2003/04		Appropriation	Actual 2003/04	Actual 2002/03	Increase (Decrease)	Explanation Number
	44-3	Manitoba Student Aid and the Manitoba Student Loan Service Bureau				
	(a)	Manitoba Student Aid				
2,174.5		- Salaries and Employee Benefits	2,579.1	2,249.7	329.4	
673.7		- Other Expenditures	1,221.0	1,092.0	129.0	7
2,758.2		- Loans and Bursaries	2,707.6	2,450.6	257.0	
6,260.0		- Manitoba Bursary Fund	6,116.8	4,810.5	1,306.3	8
5,000.0		- Manitoba Scholarship and Bursary Initiative	4,574.7	5,000.0	(425.3)	
11,000.0		- Canada Millenium Scholarship Fund	11,000.0	10,986.8	13.2	
2,100.2		- Canada Study Grants	2,181.3	1,795.1	386.2	9
11,711.2		- Tuition Rebate Grants	12,277.2	11,529.8	747.4	
2,891.3		- Medical Student/Resident Financial Assistance	2,766.3	2,331.3	435.0	10
(2,891.3)		- Less: Recoverable from Health	(2,766.3)	(2,331.3)	(435.0)	11
	(b)	Manitoba Student Loan Service Bureau				
1,128.7		- Salaries and Employee Benefits	901.4	839.3	62.1	
432.0		- Other Expenditures	535.7	378.1	157.6	12
5,883.8		- Loan Portfolio Administration	3,397.9	2,826.2	571.7	13
1,762.4		- Interest Relief and Debt Reduction	662.8	843.1	(180.3)	
50,884.7		Total 44-3	48,155.5	44,801.2	3,354.3	

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2004, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2003/04		Appropriation	Actual 2003/04	Actual 2002/03	Increase (Decrease)	Explanation Number
	44-4	Training and Continuing Education				
	(a)	Division Administration				
431.0		- Salaries and Employee Benefits	448.3	638.1	(189.8)	14
183.0		- Other Expenditures	183.3	247.7	(64.4)	15
	(c)	Adult Learning and Literacy				
491.1		- Salaries and Employee Benefits	523.2	371.4	151.8	16
77.7		- Other Expenditures	89.5	91.9	(2.4)	
13,396.6		- Adult Learning Centres	13,392.0	13,981.3	(589.3)	
1,429.5		- Other Grants	1,389.0	1,311.2	77.8	
	(d)	Hydro Northern Training Initiative				
209.9		- Salaries and Employee Benefits	324.4		324.4	17
3,804.0		- Other Expenditures	1,028.8		1,028.8	18
	(e)	Industry Training Partnerships				
419.8		- Salaries and Employee Benefits	477.5	477.2	0.3	
112.4		- Other Expenditures	128.2	104.6	23.6	
1,045.0		- Training Support	1,094.6	1,065.0	29.6	
	(f)	Apprenticeship				
2,757.3		- Salaries and Employee Benefits	2,886.5	2,824.4	62.1	
989.7		- Other Expenditures	1,151.3	1,095.2	56.1	
2,592.6		- Training Support	2,211.9	2,224.8	(12.9)	
	(g)	Employment and Training Services				
4,131.3		- Salaries and Employee Benefits	4,130.6	4,102.2	28.4	
1,905.5		- Other Expenditures	1,974.2	1,985.3	(11.1)	
5,108.7		- Training Support	4,361.7	3,658.4	703.3	19
(300.0)		- Less: Recoverable from Family Services and Housing	(119.2)	(195.3)	76.1	20

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2004, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2003/04		Appropriation	Actual 2003/04	Actual 2002/03	Increase (Decrease)	Explanation Number
	44-3	Manitoba Student Aid and the Manitoba Student Loan Service Bureau				
	(a)	Manitoba Student Aid				
2,174.5		- Salaries and Employee Benefits	2,579.1	2,249.7	329.4	
673.7		- Other Expenditures	1,221.0	1,092.0	129.0	7
2,758.2		- Loans and Bursaries	2,707.6	2,450.6	257.0	
6,260.0		- Manitoba Bursary Fund	6,116.8	4,810.5	1,306.3	8
5,000.0		- Manitoba Scholarship and Bursary Initiative	4,574.7	5,000.0	(425.3)	
11,000.0		- Canada Millenium Scholarship Fund	11,000.0	10,986.8	13.2	
2,100.2		- Canada Study Grants	2,181.3	1,795.1	386.2	9
11,711.2		- Tuition Rebate Grants	12,277.2	11,529.8	747.4	
2,891.3		- Medical Student/Resident Financial Assistance	2,766.3	2,331.3	435.0	10
(2,891.3)		- Less: Recoverable from Health	(2,766.3)	(2,331.3)	(435.0)	11
	(b)	Manitoba Student Loan Service Bureau				
1,128.7		- Salaries and Employee Benefits	901.4	839.3	62.1	
432.0		- Other Expenditures	535.7	378.1	157.6	12
5,883.8		- Loan Portfolio Administration	3,397.9	2,826.2	571.7	13
1,762.4		- Interest Relief and Debt Reduction	662.8	843.1	(180.3)	
50,884.7		Total 44-3	48,155.5	44,801.2	3,354.3	

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2004, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2003/04		Appropriation	Actual 2003/04	Actual 2002/03	Increase (Decrease)	Explanation Number
	44-4	Training and Continuing Education				
	(a)	Division Administration				
431.0		- Salaries and Employee Benefits	448.3	638.1	(189.8)	14
183.0		- Other Expenditures	183.3	247.7	(64.4)	15
	(c)	Adult Learning and Literacy				
491.1		- Salaries and Employee Benefits	523.2	371.4	151.8	16
77.7		- Other Expenditures	89.5	91.9	(2.4)	
13,396.6		- Adult Learning Centres	13,392.0	13,981.3	(589.3)	
1,429.5		- Other Grants	1,389.0	1,311.2	77.8	
	(d)	Hydro Northern Training Initiative				
209.9		- Salaries and Employee Benefits	324.4		324.4	17
3,804.0		- Other Expenditures	1,028.8		1,028.8	18
	(e)	Industry Training Partnerships				
419.8		- Salaries and Employee Benefits	477.5	477.2	0.3	
112.4		- Other Expenditures	128.2	104.6	23.6	
1,045.0		- Training Support	1,094.6	1,065.0	29.6	
	(f)	Apprenticeship				
2,757.3		- Salaries and Employee Benefits	2,886.5	2,824.4	62.1	
989.7		- Other Expenditures	1,151.3	1,095.2	56.1	
2,592.6		- Training Support	2,211.9	2,224.8	(12.9)	
	(g)	Employment and Training Services				
4,131.3		- Salaries and Employee Benefits	4,130.6	4,102.2	28.4	
1,905.5		- Other Expenditures	1,974.2	1,985.3	(11.1)	
5,108.7		- Training Support	4,361.7	3,658.4	703.3	19
(300.0)		- Less: Recoverable from Family Services and Housing	(119.2)	(195.3)	76.1	20

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2004, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2003/04		Appropriation	Actual 2003/04	Actual 2002/03	Increase (Decrease)	Explanation Number
	44-4	Training and Continuing Education (cont'd)				
	(h)	Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement				
5,691.4		- Salaries and Employee Benefits	5,977.4	5,596.2	381.2	
935.7		- Other Expenditures	990.4	863.1	127.3	
48,349.0		- Training Support	47,720.4	44,409.5	3,310.9	21
	(j)	Forum of Labour Market Ministers' Secretariat				
0.0		- Salaries and Employee Benefits	0.0	186.4	(186.4)	22
0.0		- Other Expenditures	0.0	507.8	(507.8)	23
	(k)	Policy and Planning Branch				
377.4		- Salaries and Employee Benefits	503.9	366.1	137.8	24
71.5		- Other Expenditures	145.6	65.9	79.7	25
94,210.1		Total 44-4	91,013.5	85,978.4	5,035.1	

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2004, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2003/04		Appropriation	Actual 2003/04	Actual 2002/03	Increase (Decrease)	Explanation Number
	44-5	Capital Grants				
14,975.0	(a)	Universities	14,975.0	12,975.0	2,000.0	26
2,245.6	(b)	Colleges	2,245.6	2,245.6	0.0	
17,220.6		Total 44-5	17,220.6	15,220.6	2,000.0	

Manitoba Advanced Education and Training

Expenditure Summary

For the fiscal year ended March 31, 2004, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Estimate 2003/04		Appropriation	Actual 2003/04	Actual 2002/03	Increase (Decrease)	Explanation Number
	44-6	Amortization and Other Costs related to Capital Assets				
	(a)	Desktop services				
124.8		- Amortization Expense - Hardware and Transition	124.8	307.9	(183.1)	
0.0		- Amortization Expense - Enterprise Software	0.0	54.3	(54.3)	
117.1		- Enterprise Software Licenses	117.0	117.1	(0.1)	
617.5	(b)	Amortization Expense	597.1	681.3	(84.2)	
301.3	(c)	Interest Expense	285.1	387.9	(102.8)	
1,160.7		Total 44-6	1,124.0	1,548.5	(424.5)	
528,164.0		**Total - Advanced Education and Training**	543,573.5	495,202.8	48,370.7	

1. Increase is due to costs associated with the establishment of the University College of the North Implementation Phase office in 2003/04 and General Salary Increase (GSI) requirements.

2. Increase is due to costs associated with the establishment of the University College of the North Implementation Phase office in 2003/04.

3. Approved increase of 2.7% in funding for University Grants.

4. Increase reflects new university programs approved for 2003/04.

5. Increase relates to a change in the application of an accounting standard in 2003/04.

6. Approved increase in grant funding for the College Expansion Initiative.

7. Increase is due to greater expenditures related to the Manitoba Learning Tax Credit, increased Accommodation Cost Recovery System (ACRS) charges and other minor variances.

8. Increase is due to an adjustment to the bursary payment date from March to September in 2003 resulting in an increased number of students being eligible for the Manitoba Bursary.

9. Increase is due to a greater number of awards being issued in the Permanent Disabled, Students with Dependents, and High Need Part-Time Student grant categories, an increase in the award amount for the Permanent Disabled grant, and a new award for High Need Students with Disabilities.

10. Increase is due to a greater number of grants processed for medical students.

11. Increased recoveries from the Department of Health correspond with the additional grants processed for medical students.

12. Increase is due to payments for seconded staff budgeted in salaries but paid from operating, higher bank charges from lending institutions, increased Accommodation Cost Recovery System (ACRS) costs, and other minor variances, partly offset by a reduction in costs associated with the relocation of the Manitoba Student Loan Service Bureau in 2002/03.

13. Increase is the result of a higher Provision for Loss due to an increase in the rate of provision for direct loans from 20% to 25%, an increase in the average prime lending rate, and minor variances, partly offset by a decrease in Risk Premium costs paid to financial institutions due to the phase out of the Risk Premium program.

14. Decrease is mainly due to employee secondments to the Hydro Northern Training Initiative effective June 1, 2004.

15. Decrease is due to a reduction in desktop charges and other minor variances.

16. Increase is due to salary and employee benefit payments for two staff paid from the Adult Learning Centres sub-appropriation in 2002/03 and GSI requirements.

17. Increase reflects staffing requirements associated with the creation of the Hydro Northern Development Initiative in 2003/04, which administers the delivery of training and employment opportunities for Northern Aboriginal residents in support of hydro-electric development.

18. Increase reflects other expenditures related to the creation of the Hydro Northern Development Initiative in 2003/04.

19. Increase reflects greater expenditures in the New Careers Program related to Northern Development Strategy/Hydro activities in northern areas, an increase in payments in the Skills Development Program due to a higher number of clients accessing National Child benefits, partly offset by a decrease in the number of clients accessing National Child benefits under the National Child Benefit Employment Program, a decline in the number of wage subsidy contracts approved in 2003/04, and other minor variances.

20. Recoveries reflect a decline in the number of clients being referred from Family Services and Housing to receive financial assistance through the Wage Subsidy Program.

21. Increase is due to a change in policy related to advance payments for the Employment Partnerships and Employment Assistance programs as directed by the Office of the Auditor General, an increase in the number of apprentices attending scheduled training in addition to an approved tuition increase, increased tuition and living support costs due to an increase in clients approved for training in the Skills Loans and Grants program, increased project activity in Research and Innovation related to a concerted effort to increase Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) co-ordination within the Training and Continuing Education Division, increased project activity related to the approval of annual training plans for the Hydro Northern Training Initiative, partly offset by a change in the Labour Market Partnerships Program funding schedule resulting in the deferral of some contract payments to 2004/05 in addition to a decline in the number of contracts, a decline in the number of wage subsidy contracts, and a decline in the number of business plans approved in the Self Employment Program.

22. Decrease reflects the conclusion of Manitoba's role as lead province for the Forum of Labour Market Ministers' Secretariat effective March 31, 2003.

23. Decrease reflects the conclusion of Manitoba's role as lead province for the Forum of Labour Market Ministers' Secretariat effective March 31, 2003.

24. Increase is due to additional staffing and employee benefits required to meet programming demands and GSI requirements.

25. Increase is due to annual fees for the Forum of Labour Market Ministers Secretariat (FLMM), increased travel costs, and other minor variances.

26. Approved increase to the University of Manitoba Capital Campaign.

Manitoba Advanced Education and Training
Revenue Summary by Source
For the fiscal year ended March 31, 2004, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Actual 2002/03	Actual 2003/04	Increase (Decrease)		Source	Actual 2003/04	Estimate 2003/04	Variance Variance	Expl. No.
				TAXATION				
0.0	0.0	0.0		Total	0.0	0.0	0.0	
				OTHER REVENUE				
334.8	328.8	(6.0)	(a)	Fees	328.8	322.5	6.3	
479.8	186.7	(293.1)	(b)	Sundry	186.7	460.0	(273.3)	1
814.6	515.5	(299.1)		Total	515.5	782.5	(267.0)	
				GOVERNMENT OF CANADA				
474.7	470.0	(4.7)	(a)	Canada Student Loan Act Service Fee	470.0	470.0	0.0	
1,742.1	2,181.3	439.2	(b)	Canada Study Grants	2,181.3	2,100.2	81.1	2
0.0	266.4	266.4	(c)	Employability Assistance forPeople with Disabilities	266.4	266.2	0.2	3
312.9	0.0	(312.9)	(d)	Forum of Labour Market Ministers	0.0	0.0	0.0	4
0.0	0.0	0.0	(e)	Hydro Northern Training Initiative	0.0	2,750.0	(2,750.0)	5
54,940.8	54,408.7	(532.1)	(f)	Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement	54,408.7	54,401.0	7.7	6
11,125.8	11,129.2	3.4	(g)	Canada Millennium Scholarship Awards	11,129.2	11,131.0	(1.8)	
145.1	136.4	(8.7)	(h)	Older Workers Pilot Projects	136.4	939.2	(802.8)	7
35.0	0.0	(35.0)	(i)	Skills Survey 2002	0.0	0.0	0.0	8
68,776.4	68,592.0	(184.4)		Total	68,592.0	72,057.6	(3,465.6)	
69,591.0	69,107.5	(483.5)		**Total – Advanced Education and Training**	69,107.5	72,840.1	(3,732.6)	

Manitoba Advanced Education and Training
Revenue Summary by Source
For the fiscal year ended March 31, 2004, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Explanation Number:

1. **Sundry:** $ 293.1 under 2002/03 Actual
   $ 273.3 under 2003/04 Estimate

   Decrease from 2002/03 is related to the transfer of responsibility for the Forum of Labour Market Ministers' Secretariat to the Province of Nova Scotia effective April 1, 2003, partly offset by an increase in Interest Revenue on Class B Manitoba Student Loans in 2003/04.

   Decrease from the 2003/04 Estimate is the result of fewer projects than anticipated meeting the federal program criteria for the Older Workers Pilot Project in 2003/04.

2. **Canada Study Grants:** $ 439.2 over 2002/03 Actual

   Increase results from a greater number of awards being processed in the existing categories of the Grant Program and the approval by the Government of Canada of a new grant for the 2003/04 fiscal year for High Need Students with Disabilities.

3. **Agreement on Employability Assistance for People with Disabilities:**
   $ 266.4 over 2002/03 Actual

   Increase reflects the creation of this new revenue source in 2003/04.

4. **Forum of Labour Market Ministers Secretariat:** $ 312.9 under 2002/03 Actual

   Decrease from 2002/03 is due to the transfer of responsibility as lead province for the Forum of Labour Market Ministers' Secretariat to the Province of Nova Scotia effective April 1, 2003.

5. **Hydro Northern Training Initiative:** $ 2,750.0 under 2003/04 Estimate

   Decrease results from an indefinite delay in funding arrangements with the funding partners for the Hydro Northern Training Initiative.

6. **Canada-Manitoba Labour Market Development Agreement:** $ 532.1 under 2002/03 Actual

   Decrease is the result of a reduction in training support costs due to lower unemployment rates in Manitoba.

Manitoba Advanced Education and Training
Revenue Summary by Source
For the fiscal year ended March 31, 2004, with comparative figures for the previous fiscal year ($000s)

Explanation Number:

7. **Older Workers Pilot Project: :** $ 802.8 under 2003/04 Estimate

   Decrease is the result of fewer projects meeting the federal program criteria to access funding under this program in 2003/04.

8. **Skills Survey 2002:** $ 35.0 under 2002/03 Actual

   Decrease is due to the expiration of the agreement effective March 31, 2003.

Manitoba Advanced Education and Training
Five Year Expenditure and Staffing Summary by Main Appropriation
For the fiscal years ended March 31, 2000 to March 31, 2004

Main Appropriation	1999/2000		2000/01		2001/02		2002/03		2003/04	
	FTE	$000	FTE	$000	FTE	$000	FTE	$000	FTE	$000
44-1 Administration and Finance		0.0		356.3	5.00	561.5	5.00	565.4	5.00	612.7
44-2 Support for Universities and Colleges	23.00	301,783.4	33.50	318,861.6	35.50	336,095.6	35.50	347,088.7	35.50	385,447.2
44-3 Manitoba Student Aid and the Manitoba Student Loan Service Bureau	37.50	39,324.3	48.50	52,521.2	56.00	56,146.3	68.25	44,801.2	72.25	48,155.5
44-4 Training and Continuing Education	279.50	73,187.2	265.00	88,620.0	279.00	89,504.3	281.00	85,978.4	281.00	91,013.5
Sub-total	340.00	414,294.9	347.00	460,359.1	375.50	482,307.7	389.75	478,433.7	393.75	525,228.9
44-5 Capital Grants		13,185.6		42,685.6		15,720.6		15,220.6		17,220.6
44-6 Amortization and Other Costs Related to Capital Assets		1,001.9		1,150.6		1,123.8		1,548.5		1,124.0
Total - Advanced Education and Training	**340.00**	**428,482.4**	**347.00**	**504,195.3**	**375.50**	**499,152.1**	**389.75**	**495,202.8**	**393.75**	**543,573.5**

* Historical actual expenditures have been adjusted to reflect program transfers between departments, to facilitate year over year comparison.

Appendices

Table 1
Student Aid Program Awards
August 1, 2003 to July 31, 2004

Total Award Amounts

Institution	No. of Students with Processed Applications*	No. of Students Receiving Awards*	CSL	MSL	MSA	PWPA	AB	SML	CSG	MSRFAP	Total	CMSB	MB	Total CMSB/MB
University of Manitoba	4,708	3,686	15,637,274	8,253,483	61,561	77,000	1,132,237	1,360	875,547	2,310,000	28,348,462	4,604,681	1,576,079	6,180,760
College St. Boniface	144	109	430,426	207,560		3,200			25,900		667,086	99,096	50,349	149,445
Red River College	1,726	1,208	4,452,895	2,231,824	9,610	25,600	509,643		344,846		7,574,418	985,138	709,750	1,694,888
University of Winnipeg	1,501	1,114	4,253,852	2,191,528	2,341	19,800	261,271		323,713		7,052,505	1,015,924	491,396	1,507,320
Assiniboine Community College	376	258	927,941	507,715		10,600			61,376		1,507,632	134,328	177,095	311,423
Brandon University	770	647	2,691,145	1,418,183	1,712	24,800	127,797		129,118		4,392,755	864,853	215,035	1,079,888
Keewatin Community College	141	92	382,293	182,223		9,200	66,003		35,075		674,794	117,271	51,235	168,506
Other Manitoba Public Institutions	279	192	694,108	401,250		1,800			36,231		1,133,389	90,921	175,596	266,517
Other In-Province	1,535	1,155	4,931,101	2,866,862	20,079	31,800			290,642		8,140,484	482,014	1,667,880	2,149,894
Canada	1,483	1,209	6,116,792	3,537,025	72,451	14,400			117,098	310,000	10,167,766	2,118,470	993,240	3,111,710
Elsewhere	294	259	1,564,379	943,842	47,976	200			26,586	40,000	2,622,983		84,690	84,690
Total	12,957	9,929	42,082,206	22,741,495	215,730	218,400	2,096,951	1,360	2,266,132	2,660,000	72,282,274	10,512,696	6,192,345	16,705,041

Number of Students Receiving Awards

Institution	CSL	MSL	MSA	PWPA	AB	SML	CSG	MSRFAP	CMSB	MB
University of Manitoba	3,652	2,998	51	385	147	1	460		1,283	565
College St. Boniface	109	86	0	16	0	0	12		28	21
Red River College	1,177	890	7	126	59	0	195		275	238
University of Winnipeg	1,097	900	4	99	21	0	161		303	184
Assiniboine Community College	262	218	0	53	0	0	41		44	61
Brandon University	642	538	3	124	12	0	83		265	78
Keewatin Community College	87	68	0	46	8	0	24		32	18
Other Manitoba Public Institutions	188	172	0	9	0	0	22		25	54
Other In-Province	1,142	967	20	159	0	0	190		130	432
Canada	1,208	1,089	57	72	0	0	58		549	291
Elsewhere	258	244	32	1	0	0	10		0	20
Total	9,812	8,170	174	1,092	247	1	1,256	0	2,934	1,962

* Numbers do not include MSRFAP students

CSL - Canada Student Loans (full and part time) - up to $165/week

MSL - Manitoba Student Loans - up to $110/week

MSA - Manitoba Study Assistance - non-repayable, up to $40/week after CSL and MSL

PWPA - Prince of Wales and Princess Anne Awards - non-repayable, $200 for Aboriginal students with at least $1 assessed need

AB - Access Bursary - non-repayable, for students in the ACCESS program, replaces MSL

SML - Special Manitoba Loan - repayable assistance granted in lieu of MSA by the Appeal Committee

CSG - Canada Study Grants (full and part time) - non-repayable federal grants

MSRFAP - Medical Student/Resident Financial Assistance Program - conditional grants of $15,000 and $20,000 for medical students and residents, recoverable from the Department of Health

CMSB - Canadian Millennium Scholarship Bursary - used to remit loans, $1000 to $4500

MB - Manitoba Bursary - used to remit loans, $100 to $5,720

Enseignement postsecondaire et
Formation professionelle

Rapport annuel 2003-2004

Manitoba

BUREAU DU MINISTRE
ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE ET FORMATION PROFESSIONELLE

Bureau 156
Palais législatif
Winnipeg, (Manitoba) R3C 0V8
CANADA

À son honneur
L'honorable John Harvard
Lieutenant-gouverneur du Manitoba
Palais législatif, pièce 235
Winnipeg (Man.) R3C 0V8

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

J'ai le privilège de présenter à Votre honneur, à titre d'information, le rapport annuel du ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle pour l'année financière terminée le 31 mars 2004.

C'est avec mon profond respect, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, que je vous soumets ce document.

La ministre,

Diane McGifford

Manitoba

Sous-ministre de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle

Bureau 162
Palais législatif
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8
CANADA

Madame Diane McGifford
Ministre de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle
Palais législatif, pièce 156
Winnipeg (Man.) R3C 0V8

Madame la ministre,

J'ai le privilège de vous présenter le rapport annuel du ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle pour l'année financière allant du 1er avril 2003 au 31 mars 2004.

La dernière année a été active et productive, le ministère ayant mis de l'avant son plan visant à établir un système d'enseignement postsecondaire et de formation professionnelle accessible et de qualité supérieure. Tout au long de l'année, nous avons raffermi les liens unissant les programmes afin de créer un continuum d'apprentissage pouvant répondre à un large éventail de besoins des apprenants. La double reconnaissance des crédits, dont l'importance pour le système lié est indéniable, continue de prendre de l'ampleur et notre processus d'évaluation et de reconnaissance des acquis, qui privilégie une approche intégrée, est en train d'être reconnu partout au Canada.

Le ministère a mis en œuvre deux grandes initiatives favorisant la stratégie provinciale de développement du Nord : l'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord et le Collège universitaire du Nord. Ces initiatives ont permis d'établir d'importants partenariats avec les collectivités des Premières nations et contribué à augmenter les possibilités d'éducation et de formation communautaires. Le Projet d'apprentissage à l'intention des Autochtones, le premier du genre dans le régime d'apprentissage du Canada, a été bien reçu au cours de la dernière année. Ce projet améliorera les résultats des Manitobains autochtones sur le plan de la formation et de l'emploi. Enfin, notre Plan d'action sur l'éducation autochtone décrit le travail des deux ministères responsables de l'éducation dans ce secteur important.

Le ministère continue d'appuyer les possibilités d'apprentissage convenant aux jeunes et aux adultes du Manitoba. Selon les premières prévisions, il y aurait au moins 9 500 apprenants dans les centres d'apprentissage pour adultes et 27 000 inscriptions aux cours. Cette année, l'Initiative d'expansion des collèges communautaires a permis de créer 13 nouveaux cours élargis dans des secteurs émergents. Ces cours et des frais de scolarité parmi les plus bas au pays amènent les jeunes à rester au Manitoba. Le ministère a aussi enrichi son éventail de possibilités de formation en y ajoutant l'Initiative d'enseignement technique et professionnel, à laquelle participent les deux ministères responsables de l'éducation. Ce programme novateur fournira un continuum de cours accessibles axés sur les besoins du marché du travail s'intégrant à tous les niveaux d'étude.

Nous avons fait bien des progrès cette année. D'autres défis sont là et je suis sûre que le personnel du ministère les relèvera avec tout le professionnalisme, le dévouement et l'engagement qui le caractérise.

C'est avec respect que je vous soumets ce document.

Pat Rowantree
Sous-ministre

Table des matières

TITRE **PAGE**

Préface

Structure du rapport 1
Mandat 1
Mission 2
Responsabilités 2
Aperçu des programmes et des services 3
Organigramme 6

PARTIE A – DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Administration et finances

Traitement de la ministre 9
Soutien à la haute direction 9
Administration et finances 9

Soutien aux collèges et aux universités

Conseil de l'enseignement postsecondaire 11
Subventions de fonctionnement aux universités 12
Fonds des initiatives stratégiques en éducation postsecondaire 12
Subventions aux collèges 12
Initiative d'expansion des collèges 12
Programmes Accès 13
Aide à l'enseignement postsecondaire et à la formation professionnelle 13
Centre Stevenson de formation technique en aéronautique 14

Aide aux étudiants et Bureau de prêts étudiants du Manitoba 15

Formation professionnelle et éducation permanente

Administration divisionnaire 22
Apprentissage et alphabétisation des adultes 23
Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord 26
Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie 27
Apprentissage 31
Services de l'emploi et de la formation professionnelle 38
Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail 41
Direction de la politique et de la planification 46

Subventions en capital 51

Amortissement et autres coûts liés aux immobilisations 53

PARTIE B – IMMOBILISATIONS

Immobilisations 57

Renseignements financiers

État de rapprochement 61
Sommaire des dépenses 62
Sommaire des recettes 72
Sommaire des dépenses et de l'effectif des cinq dernières années 75

Annexes

Table 1
Bourses du Programme d'aide financière aux étudiants 79

Préface

Structure du rapport

La structure du rapport annuel correspond à celle des postes budgétaires du ministère, telle qu'établie dans le Budget principal des dépenses du gouvernement du Manitoba pour l'année financière terminé le 31 mars 2004. Le rapport donne des renseignements sur les budgets principaux et les postes secondaires, en regard des objectifs du ministère et des résultats réels obtenus. On y trouve aussi des renseignements sur les rendements financiers, une explication des écarts entre les dépenses et les recettes et un tableau où figurent les dépenses et les effectifs rajustés pour les cinq dernières années.

Mandat

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba s'est vu confier par le gouvernement la responsabilité d'établir les priorités et de répartir les fonds consentis pour les établissements postsecondaires et les programmes de formation et de perfectionnement professionnel de la province. Le ministère a aussi la charge d'établir les politiques sur les questions administratives liées à l'éducation et à la formation professionnelle, tel qu'il est prévu dans les lois suivantes de la Codification permanente des lois du Manitoba :

Loi sur les centres d'apprentissage pour adultes
Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle
Loi sur l'Université de Brandon
Loi sur les collèges
Loi sur le Conseil de l'enseignement postsecondaire
Loi sur l'administration scolaire
(alinéa 3(1)(h) (en ce qui touche l'enseignement postsecondaire et la formation professionnelle)
Loi sur le ministère du Travail et de l'Immigration
(en ce qui touche certains programmes de formation professionnelle)
Loi sur l'aide aux étudiants
Loi sur l'Université du Manitoba
Loi sur l'Université de Winnipeg
Loi sur les écoles professionnelles privées

En plus d'établir les grands objectifs en matière d'éducation et de formation professionnelle, le ministère est responsable de l'ensemble des lois et règlements régissant le domaine.

Le ministère participe aux efforts des divisions scolaires, des collèges, des universités et d'autres établissements d'éducation et de formation professionnelle pour donner à tous les Manitobains l'accès à une éducation de qualité supérieure.

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba collabore étroitement avec les autres gouvernements provinciaux et territoriaux, le gouvernement fédéral et divers organismes gouvernementaux et non gouvernementaux pour faire en sorte que le système d'éducation réponde aux besoins des Manitobains.

Mission

La mission du ministère est de donner accès à des programmes d'éducation et de formation professionnelle de grande qualité, abordables, utilisables et adaptés aux besoins. Une population générale instruite et une population active qualifiée et adaptable constituent les atouts les plus précieux d'une société tournée vers le savoir. Tout citoyen devrait avoir la possibilité de s'épanouir et de contribuer à la vie économique, sociale et culturelle du Manitoba dans un contexte global.

Les secteurs de l'éducation et de la formation professionnelle se composent des éléments suivants :

- l'éducation postsecondaire;
- la formation professionnelle et l'éducation permanente financées par des fonds publics;
- la formation professionnelle et l'éducation permanente financées par d'autres fonds que des fonds publics (p. ex., financées par des employeurs ou des groupes professionnels).

Pour accomplir sa mission, Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba a décidé de se concentrer sur les cinq objectifs principaux suivants :

- améliorer les taux de réussite dans tous les programmes et établissements;
- diversifier davantage la clientèle visée;
- mieux intégrer et soutenir le perfectionnement des connaissances et des compétences tout en tenant compte des priorités économiques et sociales;
- faire en sorte que les établissements et la collectivité soient plus en mesure de soutenir l'apprentissage;
- établir des partenariats intra et intersectoriels.

En remplissant sa mission, le ministère tient compte des principes suivants :

- Excellence
- Équité
- Ouverture
- Souplesse
- Liberté de choix et responsabilité individuelle
- Pertinence
- Intégration
- Imputabilité

Responsabilités

La principale responsabilité d'Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba est d'améliorer l'apprentissage au niveau postsecondaire, ainsi que la formation professionnelle. Pour ce faire, le ministère cherche à améliorer le rendement de l'apprenant, à délimiter les rôles et les responsabilités au sein du système d'éducation et de formation professionnelle, et à faciliter l'acquisition et le partage des connaissances nouvelles.

Les responsabilités générales de la ministre sont les suivantes :

- établir une orientation stratégique aux fins de perfectionnement de l'enseignement postsecondaire et des compétences, ainsi que des structures législatives et de réglementation;
- établir des priorités et accorder des fonds pour les établissements postsecondaires, le perfectionnement des compétences et les projets de formation;
- prendre les devants et travailler en collaboration avec les organismes et les établissements d'enseignement et de formation à la réforme de l'éducation;
- adopter une orientation en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre, en collaboration avec les secteurs commercial et industriel manitobains et les autres ministères provinciaux concernés;

- collaborer avec les divisions scolaires, les collèges, les universités et d'autres établissements d'enseignement et de formation professionnelle pour que tous les Manitobains aient accès à une éducation et à une formation professionnelle de qualité;
- représenter la Province aux négociations avec d'autres gouvernements dont le gouvernement fédéral, et participer à des réunions sur le financement de l'éducation et de la formation regroupant divers organismes publics et privés.

Aperçu des programmes et des services

Pour l'année financière terminée le 31 mars 2004, le budget des programmes et des services du ministère était réparti en six postes principaux : Administration et finances; Soutien aux collèges et aux universités; Aide aux étudiants et Bureau de prêts étudiants du Manitoba; Formation professionnelle et éducation permanente; Subventions en capital; et Amortissement et autres coûts liés aux immobilisations.

L'engagement du Manitoba envers l'éducation et la formation professionnelle englobe le financement de trois collèges communautaires, de l'École technique et professionnelle, de trois universités et du Collège universitaire de Saint-Boniface, ainsi que la mise en œuvre de projets de formation et de perfectionnement professionnel.

1 Initiatives générales

Pendant l'année, le ministère s'est engagé dans plusieurs projets importants en vue de la mise en œuvre, du lancement de nouvelles initiatives appuyant l'évolution du milieu de l'enseignement postsecondaire et de la formation professionnelle. Parmi celles-ci, mentionnons l'élaboration d'une nouvelle législation prévoyant la création du nouveau Collège universitaire du Nord à compter du 1er juillet 2004, la mise en œuvre de l'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord et les efforts visant à augmenter les inscriptions aux programmes de formation technique et professionnelle. Plusieurs entités du ministère ont contribué à l'élaboration et à la mise en œuvre de ces initiatives.

Chaque initiative constitue un élément important de la stratégie en matière de formation et d'éducation, qui soutient une main-d'œuvre autochtone en pleine croissance faisant partie intégrante de l'économie manitobaine en plein essor.

Le Collège universitaire du Nord englobera le Keewatin Community College et sera axé sur la prestation de programmes d'éducation tenant compte de la culture du Nord, de manière à améliorer le taux de rétention et d'obtention de diplôme au niveau postsecondaire. La structure de régie du Collège universitaire du Nord favorise une augmentation des responsabilités assumées par les collectivités du Nord qui devraient bénéficier de sa présence.

L'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord facilite le financement de programmes de formation qui visent avant tout à permettre aux membres des collectivités du Nord de faire partie de la main-d'œuvre assignée à la construction d'un barrage hydroélectrique. L'investissement dans le perfectionnement des compétences et les infrastructures de formation s'y rapportant sert de catalyseur à l'autosuffisance économique et communautaire.

Des consultations et une planification de programme ont eu lieu pendant l'année en vue de la mise en œuvre de l'Initiative d'enseignement technique et professionnel, qui jettera les bases des moyens qui seront pris pour enrayer les pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Les secteurs professionnels concernés sont essentiels au développement économique des collectivités locales.

Le ministère poursuit son travail visant à assurer la coordination des projets de développement durable et des projets liés au changement climatique ainsi que leur intégration à toutes les activités ministérielles. Un coordonnateur du développement durable chapeaute ces projets et en assure la coordination pour le ministère.

Tout au long de 2003-2004, le ministère a participé à de nombreux projets de développement durable et projets liés au changement climatique à l'échelle du gouvernement. Il a notamment appuyé les travaux du groupe chargé de l'approvisionnement en développement durable et du conseil de l'approvisionnement; siégé au sein du groupe de travail sur les indicateurs de durabilité; appuyé le comité consultatif du Fonds des innovations de développement durable et le comité consultatif sur les changements climatiques, notamment en évaluant les projets aux fins d'approbation d'une aide financière ; et appuyé le groupe de travail sur le changement climatique.

II Enseignement postsecondaire

Comme le prouve la création du ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle, le gouvernement du Manitoba considère ce domaine comme hautement prioritaire.

En 2003-2004, les universités et le Collège universitaire comptaient 28 266 étudiants à plein temps et 22 455 étudiants à temps partiel.

En 2003-2004, le nombre d'étudiants à plein temps inscrits dans les collèges communautaires était estimé à 13 517. Celui des étudiants à temps partiel était estimé à 5 150.

III Formation professionnelle

La Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente met en oeuvre et administre des activités et des programmes donnant l'occasion à des Manitobains d'acquérir les compétences, les connaissances et l'expérience qui sont requises pour répondre aux exigences actuelles et nouvelles du marché du travail et soutenir le développement économique et social du Manitoba. Pour ce faire, elle favorise l'accès à l'éducation et offre des possibilités de formation professionnelle qui développent les compétences et mènent à un emploi durable.

Afin de répondre à la situation changeante de l'emploi et de favoriser la croissance économique et le bien-être social, le ministère a fixé les buts suivants :

- se doter d'une main-d'oeuvre qualifiée allant de pair avec les besoins du marché du travail et les nouveaux débouchés;
- améliorer l'accès aux possibilités d'apprentissage appropriées pour tous les Manitobains;
- créer un réseau d'enseignement et de formation intégré de qualité supérieure.

Ces buts sont atteints à l'intérieur de la Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente, par les directions suivantes : Apprentissage et alphabétisation des adultes; Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord; Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie; Apprentissage; et Services de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail, qui est gérée par l'entremise des Services de l'emploi et de la formation professionnelle, aide les Manitobains à définir et à atteindre leurs objectifs d'emploi. En 2003-2004, l'Entente a permis à 10 462 prestataires d'assurance-emploi (AE) de retourner au travail et à la caisse d'AE d'économiser 39 049 917 $.

IV Aide aux étudiants et Bureau de prêts étudiants du Manitoba

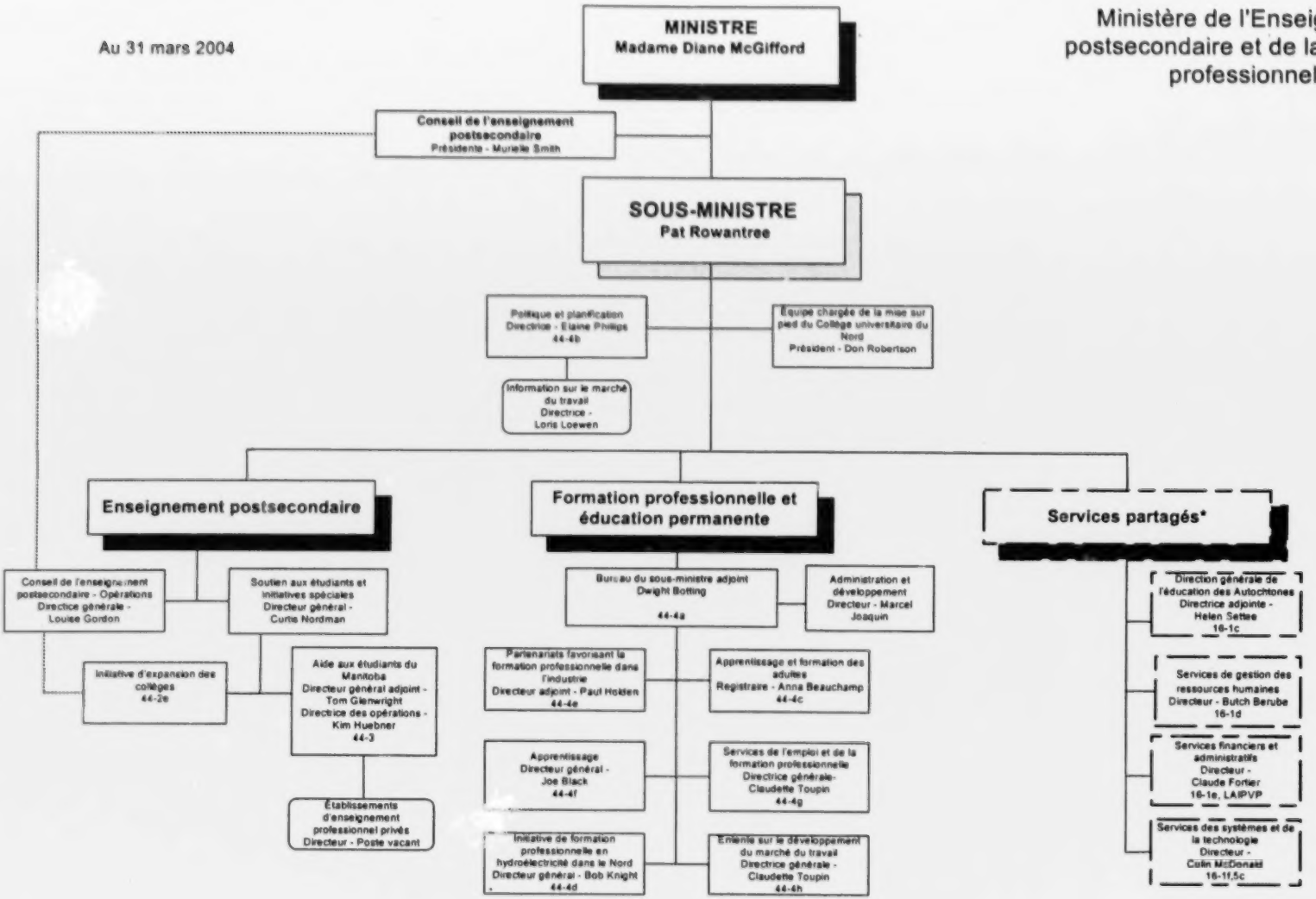
La Direction de l'aide aux étudiants fournit une aide financière supplémentaire aux étudiants dont la situation financière limite leurs choix en matière d'éducation et qui ne pourraient autrement obtenir un diplôme d'études postsecondaires. En 2003-2004, environ 41,6 millions de dollars ont été consacrés au Programme d'aide aux étudiants, dont 3,3 millions de dollars en prêts et bourses, 5,0 millions de dollars au projet de bourses d'études et d'entretien, 2,1 millions de dollars en subventions canadiennes pour études, 6,3 millions de dollars au Fonds de bourses du Manitoba, 11,0 millions de dollars au Fonds canadien des bourses d'études du millénaire, 11,0 millions de dollars en subventions de remise sur les frais de scolarité et 2,9 millions de dollars au Programme d'aide financière aux étudiants et aux résidents en médecine, dont les coûts sont récupérés du ministère de la Santé. En 2003-2004, on aura procédé au traitement d'environ 15 000 demandes d'aide financière.

La Direction de l'aide aux étudiants administre aussi la *Loi sur les établissements d'enseignement professionnel privés.*

Le Bureau de prêts étudiants du Manitoba a été créé le 1er août 2001 dans le but d'administrer les prêts consentis aux étudiants inscrits dans un établissement d'enseignement postsecondaire au Manitoba. L'établissement du Bureau constituait la solution la plus rentable lorsque les banques ont mis fin à leurs contrats de service avec la Province. En 2003-2004, le Bureau de prêts étudiants du Manitoba a été incorporé à la Direction de l'aide aux étudiants du Manitoba afin d'améliorer la prestation des services En 2003-2004, environ 9,1 millions de dollars étaient alloués à ce programme, dont 6,1 millions de dollars à titre de provision pour pertes, bonification d'intérêt et prime de risque auprès des banques nationales, et 1,8 million de dollars pour l'allégement des intérêts et les plans de désendettement.

Ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle

Au 31 mars 2004



*Fournit des services au ministère de l'Éducation, de la Citoyenneté et de la Jeunesse ainsi qu'au ministère de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle

PARTIE A – DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

Administration et finances

La Division de l'administration et des finances représente la haute direction et elle est responsable de la planification et de la gestion de la politique et des programmes du ministère. Le soutien administratif est fourni par Éducation, Citoyenneté et Jeunesse dans les domaines des ressources humaines, des services financiers et administratifs, des systèmes et de la technologie ainsi que des initiatives touchant l'éducation et la formation professionnelle des Autochtones.

Soutien à la haute direction

Ce poste secondaire prévoit une rémunération supplémentaire à laquelle ont droit les personnes nommées au Conseil exécutif.

Le cabinet de la ministre et le bureau de la sous-ministre prennent les décisions nécessaires pour permettre aux systèmes d'éducation du Manitoba d'offrir de manière équitable des programmes d'éducation et de formation professionnelle de qualité supérieure, ainsi que des services de soutien. Ils prennent également les décisions administratives nécessaires pour que les ministères assurent une coordination efficace et une utilisation judicieuse des ressources humaines et financières.

1 (a) Traitement de la ministre

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	28,8	1,00	29,0	(0,2)	
Total, poste secondaire	**28,8**	**1,00**	**29,0**	**(0,2)**	

1 (b) Soutien à la haute direction

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	192.1	4.00	202.9	(10.8)	
Autres dépenses	66.8		73.0	(6.2)	
Total, poste secondaire	**258.9**	**4.00**	**275.9**	**(17.0)**	

Administration et finances

Le soutien administratif est fourni par Éducation, Citoyenneté et Jeunesse dans les domaines des ressources humaines, des services financiers et administratifs, des systèmes et de la technologie ainsi que des initiatives touchant l'éducation et la formation professionnelle des Autochtones.

1 (c) Administration et finances

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	325,0		325,0	0,0	
Total, poste secondaire	**325,0**	**0,00**	**325,0**	**0,0**	

Soutien aux collèges et aux universités

Conseil de l'enseignement postsecondaire

Le Conseil de l'enseignement postsecondaire autorise les nouveaux programmes et accorde des ressources financières aux universités et aux collèges communautaires publics du Manitoba. Il assure également la coordination des programmes d'enseignement postsecondaire et l'élaboration de la politique dans le système. Tous les détails relatifs aux activités du Conseil sont mentionnés dans son rapport annuel.

Tel que prévu dans la législation, le mandat du Conseil de l'enseignement postsecondaire est le suivant : attribuer des ressources financières aux universités et collèges communautaires publics ainsi qu'aux collèges religieux privés de la province; planifier et coordonner le développement d'un système d'enseignement postsecondaire favorisant l'excellence et l'accessibilité dans le domaine de l'enseignement; coordonner et intégrer les services et les installations; favoriser la responsabilité financière.

En 2003-2004, le Conseil a versé 271,8 millions de dollars de subventions à l'Université du Manitoba, à l'Université de Winnipeg, à l'Université de Brandon et au Collège universitaire de Saint-Boniface, dont 14,5 millions de dollars à titre de subventions en capital. De plus, il a accordé 4,6 millions de dollars de subventions à la Canadian Mennonite University, au Providence College and Seminary, au William and Catherine Booth College et au Steinbach Bible College pour venir en aide à 1 628 étudiants équivalents temps plein admissibles.

En 2003-2004, le Conseil a versé 72,3 millions de dollars de subventions au Red River College, aux collèges communautaires Assiniboine et Keewatin et à l'École technique et professionnelle, dont 2,2 millions de dollars à titre de subventions en capital. De plus, il a accordé 0,5 million de dollars au Winnipeg Technical College.

En plus des subventions de fonctionnement et des subventions en capital, le Conseil a alloué 0,5 million de dollars de son enveloppe budgétaire consacrée à la restructuration du système pour stimuler le changement et récompenser les projets innovateurs, et 0,7 million de dollars de son enveloppe consacrée aux programmes stratégiques pour financer de nouveaux programmes. En 2003-2004, le Conseil a alloué 6,0 millions de dollars aux programmes Accès afin de soutenir les programmes.

Un des membres du secrétariat du Conseil est coprésident du groupe de travail sur les directives et les règlements en matière de développement durable. Le Conseil soutient aussi des activités favorisant le développement durable comme l'achat de papier, de cartouches de toner et d'autres fournitures recyclées, la photocopie recto-verso, le recyclage des rebuts de papier et les téléconférences.

2 (a) Conseil de l'enseignement postsecondaire

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	756,1	11,00	678,9	77,2	
Autres dépenses	381,2		239,9	141,3	1
Total, poste secondaire	**1 137,3**	**11,00**	**918,8**	**218,5**	

1. *Le dépassement des crédits est dû aux fonds supplémentaires requis pour permettre à l'équipe chargée de la mise sur pied du Collège universitaire du Nord de terminer son implantation.*

2 (b) Subventions de fonctionnement aux universités

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Subventions de fonctionnement	260 213,8		260 298,8	(85,0)	
Total, poste secondaire	**260 213,8**	**0,00**	**260 298,8**	**(85,0)**	

2 (c) Fonds des initiatives stratégiques en éducation postsecondaire

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Subventions	1 200,0		1 200,0	0,0	
Total, poste secondaire	**1 200,0**	**0,00**	**1 200,0**	**0,0**	

2 (d) Subventions aux collèges

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Subventions de fonctionnement	91,856.9		70,597.3	21,259.6	1
Total, poste secondaire	**91,856.9**	**0.00**	**70,597.3**	**21,259.6**	

1. Dépassement de crédit en raison d'un changement de mise en œuvre d'une norme comptable.

Initiative d'expansion des collèges

L'Initiative d'expansion des collèges (IEC) appuie le développement des collèges communautaires du Manitoba en collaborant avec les quatre collèges publics et avec le Conseil de l'enseignement postsecondaire.

Les quatre établissements, soit le Red River College, l'Assiniboine Community College, le Keewatin Community College et l'École technique et professionnelle collaborent avec les responsables de l'IEC pour dresser des plans d'expansion pluriannuels. Ces plans énoncent les intentions de chaque collège dans un domaine d'expansion particulier en tenant compte des points forts de chaque établissement.

Au nom des collèges, les responsables de l'IEC soumettent au Conseil de l'enseignement postsecondaire (CEP) des propositions fondées sur les plans d'expansion pluriannuels. Le Conseil autorise le financement de toutes les activités d'expansion.

En 2003-2004, l'IEC a permis d'investir 7,3 millions de dollars dans le réseau des collèges. Cet investissement a eu pour résultat la création de nouveaux programmes et de programmes élargis qui répondent aux besoins du marché du travail. Pour chaque investissement, les responsables veillent à ce que l'Initiative permette d'atteindre certains des objectifs suivants : répondre aux besoins du marché du travail; prêter attention aux besoins des groupes sous-représentés; augmenter la participation des jeunes; améliorer les résultats des étudiants; encourager l'innovation au sein du système collégial; et favoriser les programmes en milieu de travail.

2 (e) Initiative d'expansion des collèges

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	208,3	3,00	206,6	1,7	
Autres dépenses	42,6		48,2	(5,6)	
Subventions de l'IEC	22 000,0		22 000,0	0,0	
Total, poste secondaire	**22 250,9**	**3,00**	**22 254,8**	**(3,9)**	

Programmes Accès

Les programmes Accès proposent des possibilités de formation postsecondaire aux Manitobains qui appartiennent à des groupes sous-représentés. Ils facilitent ainsi l'accès de ces personnes aux établissements publics de niveau postsecondaire et améliorent leurs chances de réussir.

La fonction principale du Conseil de l'enseignement postsecondaire à cet égard consiste à assurer la coordination et le soutien administratif des programmes et services offerts par l'Université du Manitoba, l'Université de Brandon, l'Université de Winnipeg, le Red River College et le Keewatin Community College. L'aide financière fournie à certains des étudiants inscrits à ces programmes est administrée par la Direction de l'aide aux étudiants du Manitoba.

Les programmes Accès ont permis de verser une aide financière à cinq établissements postsecondaires pour des programmes spécialisés à l'intention de personnes qui se sont heurtées à des obstacles pour accéder à l'éducation postsecondaire. En 2003-2004, les inscriptions s'élevaient à 1 117. Les responsables s'attendent à ce que 88,2% des finissants trouvent un emploi ou poursuivent leur formation et à ce que 100 % des finissants qui occupent un emploi travaillent dans leur domaine d'études. Les particuliers issus de groupes sous-représentés qui ont participé à des activités facilitant l'accès comprenaient des Autochtones, des personnes ayant une déficience physique ou visuelle, des femmes, des chefs de famille monoparentale et des immigrants.

2 (f) Programmes Accès

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Subventions	5 978,5		5 978,5	0,0	
Total, poste secondaire	**5 978,5**	**0,00**	**5 978,5**	**0,0**	

Aide à l'enseignement postsecondaire et à la formation professionnelle

Le Conseil de l'enseignement postsecondaire accorde des subventions dans le cadre des Accords de formation interprovinciaux. Cette aide financière permet aux étudiants du Manitoba de suivre une formation pour des professions en demande qui ne se donne pas au Manitoba. À l'heure actuelle, les programmes subventionnés comprennent le programme de médecine vétérinaire de l'Université de la Saskatchewan et le programme d'optométrie de l'Université de Waterloo.

2 (g) Aide à l'enseignement postsecondaire et à la formation professionnelle

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Subventions	2 809,8		2 809,8	0,0	
Total, poste secondaire	**2 809,8**	**0,00**	**2 809,8**	**0,0**	

Centre Stevenson de formation technique en aéronautique

Le Centre Stevenson de formation technique en aéronautique offre des programmes de formation en aéronautique et en aérospatiale reconnus à l'échelle nationale, afin de répondre aux besoins du marché en matière de compétences professionnelles et de main-d'œuvre. Des fonctionnaires du ministère prêtent leur concours au Red River College pour gérer le fonctionnement du Centre et la prestation des cours.

2 (h) Centre Stevenson de formation technique en aéronautique

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $000	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	1 297,9	21,50	1 414,8	(116,9)	
Somme récupérable du Red River College	(1 297,9)		(1 414,8)	116,9	
Total, poste secondaire	**0,0**	**21,50**	**0,0**	**0,0**	

Aide aux étudiants et Bureau de prêts étudiants du Manitoba

Aide aux étudiants

La Direction de l'aide aux étudiants du Manitoba a pour rôle de fournir, dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) et du Programme d'aide aux étudiants du Manitoba (PAEM), une aide financière aux étudiants de niveau postsecondaire dont la situation financière nuit à la poursuite des études de leur choix.

La Direction tient compte des besoins des étudiants et son programme est conçu pour augmenter et non pas remplacer les ressources qui sont à leur disposition. On estime que le coût des études postsecondaires doit être assumé en premier lieu par les étudiants et leur famille immédiate. L'aide accordée est fondée sur une évaluation des besoins financiers, qui établit une comparaison entre les frais d'études admissibles de l'étudiant et les ressources dont il dispose.

Proclamée en 2001, la *Loi sur l'aide aux étudiants* établit officiellement le Programme de bourses d'études du Manitoba, cherche à augmenter le degré d'imputabilité afférent au Programme d'aide aux étudiants et valorise les principes clés d'accessibilité et d'abordabilité de l'enseignement postsecondaire pour les étudiants du Manitoba.

Les étudiants peuvent obtenir jusqu'à 275 $ par semaine en vertu d'une entente de partage des coûts conclue entre les gouvernements fédéral et provincial, dans une proportion de 60-40. Le montant maximal accordé en vertu du Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) est de 165 $ par semaine d'études, et le montant maximal accordé en vertu du programme de prêts étudiants du gouvernement du Manitoba (PEGM) est de 110 $ par semaine d'études. Les étudiants dont les besoins dépassent la somme de ces deux montants peuvent être admissibles à une aide financière non remboursable d'un montant maximal de 40 $ par semaine, en vertu du Programme manitobain d'aide financière aux études. Au total, les étudiants admissibles peuvent recevoir jusqu'à 315 $ par semaine d'études. Une seule évaluation des besoins financiers permet de déterminer les montants accordés en vertu du PCPE et du PEGM. Les étudiants savent ainsi quelle sera leur situation financière dès le début des cours.

La Direction administre également les Bourses canadiennes du millénaire qui sont accordées aux étudiants manitobains de niveau postsecondaire au nom de la Fondation canadienne des bourses du millénaire (FCBM). Le gouvernement fédéral a créé la FCBM en 1998, en réponse à l'augmentation de l'endettement étudiant et du nombre de prêts impayés. La part de ce fonds de 2,5 milliards de dollars qui revient au Manitoba est calculée en fonction de sa population et s'établit à 11 millions de dollars par année, pour les dix prochaines années. L'aide financière ainsi accordée est versée aux bénéficiaires du PAEM dont les besoins sont les plus grands à l'issue de l'évaluation, qui ont terminé avec succès au moins une année d'études postsecondaires et qui suivent un programme de premier cycle au Canada. Pour l'année d'études 2003-2004, environ 2 900 étudiants manitobains ont reçu une bourse dont le montant variait de 1 000 à 4 500 $ par personne. Ces bourses ont servi a réduire les dettes des étudiants.

Le Programme de bourses d'études du Manitoba a pour but de rendre les études postsecondaires plus abordables pour les étudiants de la province. Les bourses aideront tous les étudiants qui poursuivent des études au Canada, notamment ceux qui sont inscrits en première année et ceux qui sont inscrits à des programmes d'études supérieures, car ils ne sont pas admissibles aux bourses de la FCBM. En 2003-2004, le Programme disposait d'un budget de 6,3 millions de dollars. Pour 2003-2004, on prévoit qu'environ 2 000 étudiants bénéficieront d'une telle bourse, d'une valeur moyenne de 3 150 $. Ensemble, les Bourses canadiennes du millénaire et les bourses du Manitoba ont permis de limiter l'endettement des étudiants à environ 6 000 $ pour l'année d'études 2003-2004.

La Direction administre des programmes d'assistance spéciale, comme les bourses d'accès et la bourse Prince de Galles et Princesse Anne à l'intention des Autochtones. À la suite des travaux de la Commission d'enquête sur l'administration de la justice et les Autochtones – Initiative de protection de l'enfance, le nombre de bourses d'accès a augmenté à 242, permettant ainsi à 25 nouveaux étudiants de suivre le programme de service social du Winnipeg Education Centre. La Direction administre aussi les programmes de Subventions canadiennes pour études; ainsi, les étudiants handicapés peuvent recevoir jusqu'à 8 000 $ pour payer les services et le matériel qui sont nécessaires à la poursuite de leurs études (les étudiants handicapés ayant des besoins élevés ont droit à 2 000 $ d'aide supplémentaire), les femmes peuvent bénéficier d'un maximum de 3 000 $ si elles sont inscrites à un programme non traditionnel de 3e cycle et les étudiants à temps partiel dans le besoin peuvent recevoir jusqu'à 1 200 $ s'ils ne peuvent étudier à temps plein. Une subvention fédérale permet en outre aux étudiants ayant des personnes à charge de percevoir jusqu'à 60 $ par semaine d'études.

La Direction accorde des subventions de remise sur les frais de scolarité des universités et des collèges publics aux établissements qui ont diminué leurs frais de scolarité de 10 % par rapport à 1999-2000. Elle accorde aussi des subventions totalisant 5 millions de dollars dans le cadre du Projet de bourses d'études et d'entretien du Manitoba (PBEEM) et qui correspondent aux dons des particuliers versés aux établissements d'enseignement postsecondaire publics à titre de bourses d'études et d'entretien.

La Direction de l'aide aux étudiants a amorcé la dernière année d'un projet triennal de bourses d'études pour les Autochtones. Ces bourses sont financées par le PBEEM en partenariat avec le Conseil manitobain des entreprises (CME) et les gouvernements du Canada et du Manitoba. En vertu de ce projet, le CME recueille jusqu'à 75 000 $ par année en dons auprès de ses membres et les gouvernements fédéral et provincial versent un montant correspondant. Pendant l'année scolaire 2003-2004, 78 étudiants autochtones inscrits à l'un des sept établissements d'enseignement postsecondaire publics ont reçu des bourses totalisant 186 750 $. L'objet de ce partenariat est d'augmenter la participation des Autochtones à l'éducation postsecondaire ainsi que leurs possibilités d'emploi.

Par ailleurs, la Direction administre les subventions destinées à venir en aide à l'organisme Aboriginal Languages of Manitoba Inc. et au Churchill Northern Studies Centre.

La Direction administre le volet Aide à l'éducation du Programme d'aide financière aux étudiants et aux résidents en médecine au nom du ministère de la Santé. Ce volet du programme prévoit une aide financière sous forme de subvention conditionnelle aux étudiants et aux résidents qui étudient la médecine au Manitoba ainsi qu'aux étudiants manitobains qui entreprennent des études en médecine en français à l'Université d'Ottawa. Les diplômés en médecine de l'Université du Manitoba qui entreprennent des études supérieures en médecine autorisées dans d'autres universités canadiennes et américaines sont également admissibles. Une fois leur formation terminée, les médecins qui ont participé au Programme s'engagent à travailler au Manitoba pendant une période d'un an pour chaque subvention qu'ils reçoivent, ou remboursent l'argent reçu avec les intérêts.

Des bourses de 15 000 $ sont accordées aux étudiants en médecine de premier cycle inscrits en troisième et quatrième années et des bourses de 20 000 $ sont accordées aux résidents en médecine qui font leur dernière année en médecine généraliste. Les résidents d'autres établissements autorisés sont admissibles à une bourse de 20 000 $ pour chacune des deux années. En 2003-2004, 147 étudiants ont obtenu des bourses conditionnelles d'une valeur totale de 2 785 000 $.

La Direction de l'aide aux étudiants, en collaboration avec la division Ici Jeunesse du ministère de l'Éducation, de la Citoyenneté et de la Jeunesse, administre le programme de bourse Transition jeunesse : du travail aux études postsecondaires. En 2003-2004, 16 étudiants ont ainsi acquis une expérience de travail et obtenu une bourse de 3 000 $ pour poursuivre leurs études postsecondaires.

La Direction a adopté la politique en matière de désignation approuvée par le Cabinet en janvier 2002. Cette politique cherche à protéger davantage l'étudiant consommateur, à réduire les taux de carence de paiement des prêts étudiants et à aider les étudiants à faire des choix éclairés en matière d'enseignement postsecondaire. En 2003-2004 77 établissements du Manitoba et 996 établissements du reste du monde ont été ainsi désignés.

La Direction possède un site Web interactif qui permet aux étudiants de faire des demandes en ligne 24 heures par jour, 7 jours par semaine. Le système interactif fait appel à la technologie de pointe pour déterminer l'information nécessaire et pour aider les étudiants à remplir la demande en ligne. Quelques minutes après avoir rempli cette demande, les étudiants reçoivent une estimation de l'aide financière qui peut leur être attribuée. Ils peuvent également recevoir en une semaine un avis officiel leur indiquant les montants de leurs prêts en vertu du PCPE et du PEGM. Environ 62% des demandes ont été faites au moyen d'Internet. Les demandes en ligne favorisent aussi le développement durable en diminuant le temps consacré au traitement des documents imprimés.

Pour l'année scolaire 2003-2004, la Direction a traité 14 462 demandes de prêts en vertu du PCPE et du PEGM, 452 demandes en vertu du Programme manitobain d'aide financière aux études et 284 demandes de Prêts canadiens aux étudiants (études à temps partiel). Quelque 38 630 demandes de renseignements et d'aide ont été réglées au téléphone. De plus, des services ont été fournis en personne à 16 967 autres demandeurs et futurs demandeurs. On a fait passer des entrevues aux étudiants ayant des besoins financiers élevés ou spéciaux et procédé, dans certains cas, au traitement des demandes en accordant la priorité aux étudiants connaissant de graves difficultés financières. Le comité d'appel a examiné 526 appels.

Les conseillers d'orientation de la Direction de l'aide aux étudiants consultent individuellement les étudiants à risque, cherchent à promouvoir la connaissance du programme, contribuent à réduire les taux de carence des paiements et assurent la liaison avec les établissements d'enseignement postsecondaire du Manitoba. L'agent de liaison autochtone établit et maintient des liens avec les intervenants autochtones, augmente la participation des Autochtones à l'éducation postsecondaire et assure la liaison avec les responsables des programmes Accès.

Établissements d'enseignement professionnel privés

La Section de l'administration des établissements d'enseignement professionnel privés administre la *Loi sur les établissements d'enseignement professionnel privés* et le règlement du Manitoba n° 237/02. Elle établit aussi l'orientation générale que les établissements d'enseignement professionnels privés doivent suivre pour se conformer à la Loi et au règlement. En 2003-2004, le Manitoba comptait 45 établissements d'enseignement professionnel privés dûment inscrits.

Les améliorations apportées à MaDemande (Ma demande d'aide aux étudiants en ligne) en 2003-2004 comprennent la possibilité, pour les étudiants, de savoir s'il reste des points à régler pour poursuivre le traitement de leur demande de financement, d'imprimer les formules requises et de vérifier le solde de leur compte en vertu du Programme de prêts étudiants du gouvernement du Manitoba.

La Direction appuie le développement durable en achetant du papier, des cartouches de toner et d'autres fournitures recyclés. Les photocopies recto verso sont également encouragées.

3 (a) Aide aux étudiants

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	2,579.1	48.50	2,174.5	404.6	1
Autres dépenses	1,221.0		673.7	547.3	2
Prêts et bourses	2,707.6		2,758.2	(50.6)	
Fonds manitobain de bourses du millénaire	6,116.8		6,260.0	(143.2)	
Initiative de bourses d'étude et d'entretien du Manitoba	4,574.7		5,000.0	(425.3)	
Fonds canadien des bourses d'études du millénaire	11,000.0		11,000.0	0.0	
Subventions canadiennes pour études	2,181.3		2,100.2	81.1	
Subventions de remise sur les frais de scolarité	12,277.2		11,711.2	566.0	
Aide financière aux étudiants et résidents en médecine	2,766.3		2,891.3	(125.0)	
Somme récupérable de Santé Manitoba	(2,766.3)		(2,891.3)	125.0	
Total, poste secondaire	**42,657.7**	**48.50**	**41,677.8**	**979.9**	

1. *Le dépassement des crédits est dû au nouveau personnel requis pour répondre aux demandes du programme, aux indemnités de départ et de vacances pour deux postes, à la reclassification de cinq postes, aux exigences liées à l'augmentation générale des salaires, à l'augmentation des avantages sociaux des employés et à divers rajustements mineurs des salaires.*
2. *Le dépassement des crédits est dû aux demandes présentées en vertu de l'ancien programme de Crédit d'impôt pour la formation du Manitoba, à l'augmentation des factures de téléphone mensuelles qui s'explique par les coûts du système de réponse vocale interactive et l'ajout de personnel, à l'augmentation des frais du réseau longue portée, à l'augmentation des frais de poste en raison de la nouvelle stratégie de communication auprès de la clientèle, à l'augmentation des coûts relatifs au système ACRS et à divers écarts mineurs.*

Bureau de prêts étudiants du Manitoba

Avant août 2001, le financement et l'administration des prêts étudiants au Manitoba relevaient des institutions financières dans le cadre d'ententes de partage des risques ou de garantie. Sur le plan national, le financement des prêts étudiants a changé en août 2000 quand le gouvernement fédéral s'est mis à financer directement le Programme canadien de prêts aux étudiants. À partir d'août 2001, le Manitoba a commencé à financer directement le programme de prêts étudiants du gouvernement du Manitoba et a mis sur pied le Bureau de prêts étudiants du Manitoba pour administrer le portefeuille de prêts. En décembre 2003, le Bureau a été incorporé à la Direction de l'aide aux étudiants afin d'améliorer le service à la clientèle en offrant aux étudiants un point de service qui répond à tous leurs besoins liés aux prêts étudiants, allant de la présentation d'une demande au remboursement.

La gestion du portefeuille de prêts étudiants du Manitoba comprend le versement et la collecte de prêts directement financés; l'administration de tous les comptes de placement, de crédit, de passif et d'actif avec le ministère des Finances; l'administration de la marge de crédit et des comptes de débours et de remboursement avec le Credit Union Central of Manitoba (la Direction de l'aide aux étudiants a signé un contrat avec le CUCM prévoyant l'utilisation de son système d'administration des prêts afin de faciliter le consentement et la collecte de prêts); et l'administration de programmes de gestion de la dette efficaces comme les programmes d'allégement des intérêts et de réduction des dettes, qui aident les emprunteurs qui ont de la difficulté à respecter leurs obligations de remboursement tout en minimisant les risques généraux pour le gouvernement et les défauts de paiement de prêt. La Direction de l'aide aux étudiants continue de gérer le portefeuille de prêts du

Programme de prêts étudiants du gouvernement du Manitoba consentis avant août 2001 et d'administrer notamment la bonification d'intérêt, la provision pour pertes et le paiement des primes de risque.

Autres responsabilités incombant au Bureau :

- prévoir le versement d'environ 26 millions de dollars annuellement en soutien direct de l'État et en vertu de la *Loi sur l'emprunt* avec le ministère des Finances;
- débourser environ 26 millions de dollars annuellement en prêts pour environ 10 000 étudiants;
- gérer un portefeuille de prêts étudiants existant s'établissant à environ 65 millions de dollars, qui est actuellement détenu par les banques nationales et qui touche environ 21 000 étudiants;
- gérer le nouveau portefeuille de prêts étudiants financé directement par le gouvernement, qui s'établit à environ 30 millions de dollars, un montant qui s'accumule annuellement;
- gérer le risque, la stratégie à adopter en cas de défaut de paiement ainsi que les processus de remboursement et de collecte associés au portefeuille de prêts étudiants;
- gérer les demandes annuelles en vertu du Programme de bourses d'études du Manitoba (budget de 6,3 millions de dollars) et du programme de remise de dettes que sont les Bourses canadiennes du millénaire (budget de 11 millions de dollars), qui touchent environ 5 000 étudiants admissibles;
- assurer annuellement, au nom de Santé Manitoba, l'administration des prêts consentis en vertu du Programme d'aide financière aux étudiants et aux résidents en médecine (budget d'environ 2,9 millions de dollars), qui touchent environ 160 étudiants;
- gérer les programmes d'allégement des intérêts et de réduction des dettes (budget de 1,8 million de dollars), qui touchent environ 2 000 étudiants admissibles;
- gérer l'administration des nouveaux prêts et des prêts existants, y compris les dépenses annuelles d'environ 6,1 millions de dollars en provisions pour perte, bonification d'intérêt et primes de risque auprès des banques nationales;
- mettre en œuvre les pratiques et les activités de gestion du budget qui conviennent, dont les stratégies d'investissement et d'emprunt;
- établir et maintenir tous les comptes de crédit, de placement, de passif et d'actif avec le ministère des Finances;
- établir et maintenir les comptes de débours et de remboursement avec le Credit Union Central.

3 (b) Bureau de prêts étudiants du Manitoba

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	901,4	23,75	1 128,7	(227,3)	
Autres dépenses	535,7		432,0	103,7	1
Administration du portefeuille de prêts	3 397,9		5 883,8	(2 485,9)	2
Exemption d'intérêts et réduction des dettes	662,8		1 762,4	(1 099,6)	3
Total, poste secondaire	**5 497,8**	**23,75**	**9 206,9**	**(3 709,1)**	

1. *Le dépassement des crédits est dû aux détachements prévus dans les salaires, mais payés à même les autres dépenses. Il est compensé en partie par des écarts mineurs.*
2. *La sous-utilisation des crédits est due à une diminution des subventions pour intérêt à la suite de la baisse de 4,9 à 2,5 % du taux préférentiel réel, aux économies associées à la réduction prévue des prêts et bourses, à la diminution des dépenses liées à la provision pour perte résultant de la réduction prévue des prêts et bourses, à la diminution des coûts de la prime de risque en raison du nombre moins élevé de prêts devant être remboursés, et à une diminution des dépenses liées aux demandes de remboursement en vertu de l'ancien programme de remise pour le renouvellement des prêts.*
3. *La sous-utilisation des crédits est due principalement aux paiements d'intérêt moins élevés sur les prêts étudiants payables aux institutions financières, en raison des conditions économiques et du marché du travail qui se sont améliorés, ce qui a eu pour effet de réduire le nombre d'étudiants admissibles à une exemption d'intérêt.*

Formation professionnelle et éducation permanente

La Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente cherche à créer des possibilités de perfectionnement pour une main-d'œuvre qualifiée et adaptable répondant aux objectifs sociaux et économiques de la province.

La Division s'est engagée à donner accès à tous les Manitobains à des possibilités de perfectionnement professionnel axées sur les besoins du marché du travail; à aider les Manitobains à trouver et à garder un emploi; à travailler avec les entreprises et l'industrie à l'acquisition d'une capacité en ressources humaines à la fois productive et concurrentielle; à offrir des programmes et des services facilitant une transition en douceur et les possibilités d'avancement; à se doter d'une main-d'œuvre à l'image de la population; et à travailler de concert avec d'autres ministères du gouvernement, les intervenants et nos clients.

Les moyens ci-dessous sont employés à cette fin :

- aide et conseils aux nouveaux travailleurs et aux travailleurs d'expérience afin de favoriser l'acquisition de nouvelles compétences et le perfectionnement;
- planification et développement des ressources humaines dans les secteurs industriels clés;
- sensibilisation et leadership dans les nouveaux secteurs de formation professionnelle jugés essentiels à la création d'une main-d'œuvre qualifiée au Manitoba;
- utilisation d'information qui favorise la création de programmes et d'activités relatifs au marché du travail pertinents, et qui aide les particuliers dans leur recherche d'emploi;
- conseils à la ministre au sujet des compétences professionnelles requises sur le marché du travail manitobain;
- efforts conjoints visant à optimiser le perfectionnement professionnel et la participation au marché du travail des Autochtones dans le cadre de grands projets d'infrastructure comme le projet hydroélectrique dans le Nord;
- soutien des activités d'apprentissage dont la formation des apprentis dans les métiers désignés en accord avec les exigences de l'industrie, la création de nouveaux métiers qui répondent aux nouvelles réalités et aptitudes professionnelles recherchées, l'élaboration de règlements, de programmes d'études et d'examens pour les nouveaux métiers d'apprentissage et les métiers existants, y compris les métiers à reconnaissance professionnelle obligatoire, l'administration d'exigences réglementaires d'apprentissage pour des métiers désignés, les conseils aux particuliers sur des questions concernant les métiers ou la reconnaissance professionnelle, et le soutien à une plus grande sécurité d'emploi et mobilité de la main-d'œuvre en accordant des certificats d'ouvriers spécialisés conformes aux normes nationales acceptées et définies par l'industrie;
- soutien à l'entrée sur le marché du travail à l'aide d'information axée sur les carrières, de services d'inscription, d'orientation, d'aide à la recherche d'emploi et de placement, et de partenariats avec les secteurs public et privé pour créer des possibilités d'emploi et de formation professionnelle;
- soutien pour tous les niveaux d'alphabétisation de façon à permettre aux Manitobains d'être en mesure de comprendre et d'utiliser la documentation imprimée dans leurs activités quotidiennes au travail, à la maison et dans la collectivité;
- soutien aux particuliers qui cherchent à définir et à atteindre leurs objectifs de carrière, ce qui aide les personnes sans emploi dans leurs activités de recherche d'emploi;
- programmes et services d'emploi et de formation professionnelle qui augmentent les possibilités d'emploi, offerts en priorité aux prestataires d'aide au revenu et d'assurance-emploi.

Le bureau du sous-ministre adjoint (SMA) supervise la Division en assumant la direction stratégique des priorités et des objectifs du ministère, y compris la coordination et l'intégration de toutes les questions de politique, de contenu et de finances des programmes de formation professionnelle et d'éducation permanente.

Au chapitre des activités reliées aux projets, le bureau du SMA fournit de l'information, de la documentation et des services d'administration en plus d'assurer une présence au sein de divers comités et groupes de travail.

Les directions et programmes ci-dessous relèvent du sous-ministre adjoint :

- Administration divisionnaire
- Apprentissage et alphabétisation des adultes
- Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord
- Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie
- Apprentissage
- Services de l'emploi et de la formation professionnelle
- Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail

Administration divisionnaire

Le Bureau d'administration divisionnaire assume l'orientation stratégique et le travail de coordination et d'intégration en matière de responsabilité financière, de politique et d'utilisation des ressources financières pour les programmes de la Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente (FPEP).

Ses objectifs sont notamment de fournir un programme centralisé, une orientation administrative et financière et des services de soutien à FPEP conformément aux priorités et aux objectifs du ministère. Le Bureau établit des pratiques de gestion efficaces pour les ressources humaines et financières affectées à FPEP tout en fournissant à la Division des services administratifs et des services financiers spécialisés, y compris des services de coordination et de collaboration dans les domaines suivants : politiques, procédés et méthodes, rapports financiers, surveillance, évaluation des besoins en ressources et des affectations aux programmes, prévisions de caisse pour les programmes et prévisions budgétaires.

En ce qui concerne les activités reliées aux projets spéciaux de FPEP, le Bureau se charge notamment de ce qui suit : fournir des renseignements, coordonner les documents d'information, procéder à l'analyse financière des documents du Conseil du Trésor, des mouvements de trésorerie et des explications des écarts dans les comptes publics, offrir des services administratifs et des services de consultation, ainsi que des services de coordination et de soutien pour les initiatives et projets spéciaux.

4 (a) Administration divisionnaire

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	448,3	9,00	431,0	17,3	
Autres dépenses	183,3		183,0	0,3	
Total, poste secondaire	**631,6**	**9,00**	**614,0**	**17,6**	

* L'absence de poste secondaire 44-4(b) s'explique par le transfert, pendant l'année, des fonctions rattachées à l'éducation internationale au ministère des Affaires intergouvernementales et du Commerce.

Administration financière et développement

La Section fournit des services administratifs et financiers aux directions associées à FPEP et à la Direction de l'aide aux étudiants du Manitoba dans les domaines suivants : formulation de politiques financières traitant de sujets complexes, analyse financière, soutien et consultation en matière de systèmes financiers, gestion financière et communication de données, préparation des prévisions budgétaires, rentrées de fonds et initiatives concernant les programmes. Elle offre également des services de soutien dans les domaines suivants : gestion des locaux, coordination du programme de stationnement payé par le gouvernement, traitement des opérations comptables, archivage et gestion des documents, et accès du public à l'information.

La Section de l'administration financière et du développement coordonne et appuie les efforts du ministère favorisant la mise en œuvre de politiques d'approvisionnement en matière de développement durable et une plus grande sensibilisation à cet égard. Un groupe de travail assume la responsabilité des mesures d'approvisionnement en matière de développement durable, de concert avec toutes les directions et divisions du ministère. La Section favorise aussi le développement durable en participant à des activités de recyclage.

Apprentissage et alphabétisation des adultes

La Direction de l'apprentissage et de l'alphabétisation des adultes (AAA) cherche à donner aux Manitobains les moyens d'acquérir la capacité de comprendre et d'utiliser l'information (lecture, écriture, calcul) dans leur vie quotidienne au travail, à la maison et dans la collectivité, et d'obtenir le niveau d'études secondaires leur permettant de poursuivre des études ou de bénéficier de meilleurs débouchés professionnels.

Il s'agit notamment de faire en sorte que la Province puisse répondre avec plus de souplesse, d'efficacité et d'efficience aux besoins des adultes ayant interrompu leurs études. Les programmes mis sur pied pour atteindre ces objectifs se répartissent en deux volets : les centres d'apprentissage pour adultes (CAA) et les programmes communautaires d'alphabétisation des adultes. Les spécialistes de la Direction offrent des services dans l'ensemble de la province.

Centres d'apprentissage pour adultes

La *Loi sur les Centres d'apprentissage pour adultes* a été adoptée en août 2002 et est entrée en vigueur le 1er juillet 2003. La Loi prévoit un processus d'enregistrement et de régie pour les centres d'apprentissage pour adultes (CAA) et établit le cadre de responsabilité pédagogique et financière des CAA. Le Règlement général sur les centres d'apprentissage pour adultes a pris effet le 1er juillet 2003.

Pendant l'année du programme 2003-2004, 49 CAA ont obtenu une aide financière dont deux créés depuis peu, soit le Red River College Winkler Community Learning Centre et le Centre d'apprentissage pour adultes de l'Institut Louis-Riel. Un autre nouveau CAA a été enregistré et a obtenu une aide financière par des sources autres que AAA, soit le Centre d'apprentissage pour adultes de Peguis. Une aide financière a été accordée aussi aux établissements suivants :

- 75 000 $ au International Centre of Winnipeg, pour qu'il mette sur pied un service d'évaluation et d'orientation à l'intention de la communauté immigrante du Manitoba;
- 100 000 $ à l'Institut Louis-Riel, pour ses opérations essentielles;
- 30 000 $ à l'organisme Employment Solutions for Immigrant Youth, pour qu'il mette à l'essai un nouveau programme qui cherche à aider les jeunes immigrants adultes à se trouver un emploi et à parfaire leur éducation au Manitoba.

Les statistiques de fin d'année scolaire 2002-2003 indiquent que 9 766 apprenants ont terminé 11 624 cours donnant droit à des crédits dans les CAA. De plus, 876 apprenants des CAA ont

obtenu leur diplôme d'études secondaires pour étudiants adultes et 135 ont obtenu un diplôme d'études secondaires assorti de 28 crédits, pour un total de 1 011 finissants. Les statistiques provisoires de 2003-2004 rapportent 8 093 apprenants inscrits à 21 883 cours donnés dans les CAA. Le 6 février 2004, 4 468 cours ont été suivis en vue de l'obtention de crédits. Les statistiques définitives de l'année 2003-2004 seront publiées à l'automne 2004.

L'évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA) constituent une priorité de la Stratégie de formation du Manitoba et un élément important des services offerts aux apprenants.

- En 2003-2004, 43 éducateurs pour adultes ont terminé la formation élémentaire en ERA (40 heures), ce qui porte à 180 le nombre d'éducateurs ayant suivi cette formation par l'entremise d'AAA.
- Pour environ 90 % des programmes des CAA, au moins un membre du personnel a suivi cette formation.
- En octobre 2003, le personnel d'AAA s'est adressé à deux reprises aux membres de la Canadian Association of Prior Learning Assessment lors de leur conférence internationale intitulée *Recognizing Learning*, qui se tenait à Winnipeg.

Les CAA ont établi des services de consultation en ERA et des services d'évaluation de l'ERA en vue d'aider les apprenants adultes à obtenir des crédits menant à un diplôme d'études secondaires pour leurs études officielles et leur apprentissage informel. Du 1er juillet 2003 au 6 février 2004, les CAA ont fourni des services d'ERA à 360 apprenants, donnant ainsi droit à 227 crédits complets et partiels grâce à l'ERA.

En 2003-2004, c'est AAA qui était responsable de la double reconnaissance des crédits par les CAA. L'intérêt démontré envers la double reconnaissance des crédits pour les apprenants adultes ne cesse de croître.

Programmes communautaires d'alphabétisation des adultes

En 2003-2004, Apprentissage et alphabétisation des adultes (AAA) a versé des subventions à 35 groupes communautaires représentant les Autochtones, les groupes multiculturels, les Francophones et la population carcérale, dans les régions urbaines, rurales et du nord du Manitoba. Les statistiques semestrielles complétées en février 2004 ont indiqué que 1 975 personnes avaient participé à des activités communautaires d'alphabétisation.

Parmi les participants aux programmes communautaires d'alphabétisation, 35 % étaient des hommes et 65 % étaient des femmes; 26 % avaient entre 18 et 25 ans, 44 % entre 26 et 40 ans et 22 % entre 41 et 55 ans, 6 % avaient plus de 55 ans et 2 % avaient moins de 18 ans; 26 % se sont déclarés Autochtones; pour 28 % des participants, l'anglais était leur deuxième langue (leur première langue étant l'allemand, le français, une langue autochtone ou autre); et 42 % de l'ensemble des participants occupaient un emploi quand ils ont suivi leur programme d'alphabétisation.

Pour l'exercice 2003-2004, les statistiques de fin d'année ne seront communiquées qu'à l'automne 2004 (étant donné que l'année scolaire se termine le 30 juin 2004). Cependant, les statistiques de fin d'année de l'exercice 2002-2003 révèlent que les apprenants ont atteint leurs objectifs : 14 % d'entre eux ont déclaré avoir trouvé un emploi, 12 % ont choisi de poursuivre leur formation et 53 % ont dit avoir atteint leurs objectifs personnels. Vingt-huit pour cent (28 %) des participants occupaient un emploi quand ils ont suivi leur programme d'alphabétisation, ce qui leur a permis d'améliorer leurs capacités de lecture et d'écriture qui s'appliquent à leur emploi.

Activités de soutien

Le personnel d'AAA assure la formation des groupes d'alphabétisation, des praticiens et des tuteurs bénévoles des programmes communautaires, ainsi que celle des directeurs et des praticiens des centres d'apprentissage pour adultes. Il aide également à la préparation et à l'acquisition du matériel

didactique, contribue à l'évaluation des programmes et coordonne les activités de sensibilisation et de réseautage. En plus de la formation en ERA décrite précédemment, AAA a organisé plus de 35 autres activités de perfectionnement professionnel destinées aux éducateurs des CAA et des programmes d'alphabétisation partout dans la province, qui comptaient environ 500 inscriptions.

AAA soutient l'alphabétisation des familles en faisant partie du comité directeur du Literacy for Life Fund, établi par le Winnipeg Foundation en partenariat avec la bibliothèque publique de Winnipeg et l'organisme Literacy Partners of Manitoba (LPM), avec des fonds de contrepartie provenant du Secrétariat national à l'alphabétisation (SNA).

Dans le cadre d'un partenariat de recherche avec la Direction générale de l'éducation des Autochtones, la Direction de la recherche et de la planification, le Centre canadien de politiques alternatives et cinq CAA et leurs apprenants, AAA a conçu et mené une étude auprès des apprenants autochtones inscrits dans les cinq CAA participants, afin de déterminer ce qui amène les apprenants adultes autochtones à fréquenter le CAA et ce qui contribue à leur succès. Le rapport de l'étude intitulée *Aboriginal Learners in Selected Adult Learning Centres in Manitoba* a été publié en juin 2003.

En 2003-2004, AAA et le Centre for Education and Work ont collaboré à une étude de recherche intitulée *Integrating Essential Skills and Adult Literacy Community-based Programming*, en vue de la préparation d'un guide pour le cadre commun des programmes d'études en alphabétisation et apprentissage du Manitoba, avec le soutien de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)

AAA a également collaboré avec d'autres directions de Formation professionnelle et éducation permanente à l'élaboration d'un cadre des compétences essentielles pour orienter la mise en œuvre d'un programme d'acquisition des compétences essentielles dans le secteur de l'éducation permanente au Manitoba.

Une autre tâche importante d'AAA consiste à aider le SNA à choisir les projets d'alphabétisation qui seront inclus dans le programme fédéral de subvention et à les surveiller en son nom. Les initiatives du SNA apportent un soutien capital au secteur de l'alphabétisation grâce aux fonds versés pour des éléments qui ne sont pas financés par la Province, comme les projets pilotes, l'élaboration de programmes d'études, la recherche, la promotion et la sensibilisation. De même, en partenariat avec le SNA, Apprentissage et alphabétisation des adultes a maintenu son contrat avec Statistique Canada pour qu'un échantillon manitobain soit inclus dans l'enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes de 2003, en plus de contribuer à un autre partenariat entre le SNA, Affaires autochtones et du Nord et la Direction générale de l'éducation des Autochtones pour l'intégration dans cette enquête d'un échantillon d'Autochtones en milieu urbain (Winnipeg).

AAA a également pris part à des activités visant à sensibiliser davantage la population à l'alphabétisation et à l'éducation des adultes, ainsi qu'aux meilleures pratiques. AAA fait partie de l'équipe chargée de la mise en œuvre de la Stratégie de développement du Nord. Le poste de conseiller de programme dans le Nord/coordonnateur de l'alphabétisation des adultes a été créé afin de soutenir toutes les activités dans le Nord. Le personnel d'AAA a aussi aidé le Lieutenant-gouverneur à décerner la treizième médaille pour services rendus en matière d'alphabétisation. En outre, AAA a prêté main-forte aux organismes communautaires, aux programmes d'alphabétisation, aux CAA, au Adult Secondary Education Council (ASEC) ainsi qu'à l'organisme Literacy Partners of Manitoba, afin de sensibiliser davantage les gens à des projets comme la Journée internationale de l'alphabétisation, la semaine des apprenants adultes, la ligne 1-800-LEARN et la Journée de l'alphabétisation familiale.

4 (c) Apprentissage et alphabétisation des adultes

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	523,2	9,00	491,1	32,1	
Autres dépenses	89,5		77,7	11,8	
Centres d'apprentissage pour adultes	13 392,0		13 396,6	(4,6)	
Autres subventions	1 389,0		1 429,5	(40,5)	
Total, poste secondaire	**15 393,7**	**9,00**	**15 394,9**	**(1,2)**	

Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord

La Direction chargée de l'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord gère et coordonne les engagements, les responsabilités et les activités liés à la participation du Manitoba à l'initiative de formation préalable en hydroélectricité dans le Nord. La Direction assure le financement et la prestation de l'Initiative en partenariat avec les ministères provinciaux, Hydro Manitoba, le gouvernement fédéral et les organismes autochtones.

En 2003-2004, la Direction était engagée dans les activités suivantes :

- aider et soutenir nos partenaires des Premières nations dans l'élaboration et la remise de plans de formation annuels et pluriannuels;
- fournir des services de planification et d'encadrement aux Premières nations et à d'autres intervenants en ce qui a trait aux activités liées à la formation et à l'emploi;
- assurer une coordination avec les intervenants à l'interne et à l'externe dont Hydro Manitoba, le gouvernement fédéral et les organismes autochtones, afin d'assurer l'efficacité des relations de partenariat;
- communiquer avec les hauts fonctionnaires du gouvernement et les consulter à point nommé sur les questions de fond et les progrès importants;
- collaborer avec les partenaires des Premières nations et les bailleurs de fonds afin d'obtenir les résultats escomptés et d'assumer les responsabilités qui s'imposent pour assurer le succès de l'Initiative.

Une contribution de 10 millions de dollars consacrée à l'Initiative a été approuvée pour le Manitoba. En 2003-2004, le gouvernement provincial s'est engagé à verser 2,4 millions de dollars pour appuyer les possibilités de formation en hydroélectricité dans le nord du Manitoba. Jusqu'à maintenant, Hydro Manitoba et le gouvernement provincial se sont engagés conjointement à consacrer 8,2 millions de dollars à la formation préalable. Des projets de formation et de planification des ressources humaines sont en cours dans chacune des localités, répartis comme suit :

- plus de 1 300 évaluations individuelles;
- programmes de recyclage scolaire et d'études secondaires pour étudiants adultes;
- possibilités de formation initiales ou multiples auxquelles ont participé plus de 400 personnes;
- formation dans divers métiers désignés (p. ex. : menuisier, électricien, plombier) et métiers non désignés (chauffeur de camion, opérateur de machinerie lourde, manœuvre);
- 300 possibilités de formation menées à bien;
- 180 possibilités de formation en cours.

Les activités de la Direction favorisant le développement durable comprennent l'utilisation de papier recyclé et de cartouches de toner reconstituées, la photocopie et l'impression recto-verso et la tenue de téléconférences.

4 (d) Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	324,4	3,00	209,9	114,5	1
Autres dépenses	1 028,8		3 804,0	(2 775,2)	2
Total, poste secondaire	**1 353,2**	**3,00**	**4 013,9**	**(2 660,7)**	

1. *Le dépassement des crédits est dû au personnel supplémentaire requis pour répondre aux besoins opérationnels, au détachement d'un poste d'Apprentissage et alphabétisation des adultes, à la reclassification d'un poste et à divers écarts mineurs.*
2. *La sous-utilisation des crédits est due à une réduction des dépenses provinciales correspondant à la diminution des recettes provenant du gouvernement fédéral, au report de la formation préalable à l'année financière 2004-2005, en raison de la réception tardive des plans de formation des partenaires des Premières nations, et à divers écarts mineurs.*

Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie

La Direction des partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie a été créée afin d'offrir aux entreprises et au milieu industriel un accès mieux intégré et coordonné aux services de planification des ressources humaines et de formation professionnelle. Pour ce faire, elle collabore avec le milieu industriel et syndical à la mise en place d'une main-d'œuvre qualifiée qui permettra d'atteindre les objectifs d'affaires, d'intégrer de nouveaux marchés, d'augmenter la productivité des travailleurs, d'accroître les ventes et d'aider les Manitobains à prospérer au sein d'une économie mondiale concurrentielle.

Les Partenariats sont les seuls dans la province à être conçus pour répondre aux besoins en formation de la main-d'œuvre active, ce qui a une importance significative étant donné la pénurie de main-d'œuvre et de travailleurs qualifiés qui commence à se poindre au Manitoba.

La Direction a le mandat d'accroître la participation et les investissements du secteur privé dans la mise en valeur des ressources humaines et la formation en milieu de travail, et de s'assurer que la formation professionnelle tient compte des priorités provinciales en matière de développement économique. Elle est responsable de ce qui suit : les projets de planification généralisée des ressources humaines à grande échelle, les cours spéciaux à l'échelle provinciale, Éducation en milieu de travail Manitoba (compétences fondamentales) et Évaluation et reconnaissance des acquis dans l'industrie.

Dans le cadre de ces domaines d'activités, la Direction collabore avec l'industrie pour l'évaluation des besoins en formation et pour l'élaboration de stratégies à court et à long termes permettant d'obtenir une main-d'œuvre qualifiée et d'assurer ainsi une croissance économique soutenue dans la province.

Les objectifs de la Direction sont les suivants :

- mettre l'accent sur la planification et la mise en valeur des ressources humaines dans les différents secteurs industriels, en privilégiant tout particulièrement les secteurs jugés essentiels à l'essor économique;
- offrir des possibilités de formation et de perfectionnement professionnel aux nouveaux travailleurs et aux travailleurs d'expérience;
- assumer la direction et faire la promotion des nouveaux projets de formation professionnelle considérés essentiels à l'établissement d'une main-d'œuvre qualifiée;
- encourager et favoriser l'élaboration de nouveaux modèles de formation et de modes de prestation de services novateurs;

- offrir une formation axée sur l'acquisition de compétences fondamentales en milieu de travail (lecture, écriture, calcul, communication orale, aptitudes à apprendre et à raisonner);
- coordonner les activités d'évaluation et de reconnaissance des acquis dans l'industrie;
- évaluer les besoins des petites et moyennes entreprises et y répondre à l'aide du modèle sectoriel;
- créer de nouveaux partenariats avec l'industrie, les groupes communautaires et les groupes voués à l'essor économique afin de mieux coordonner et planifier le perfectionnement de la main-d'œuvre.

Afin de se conformer à l'engagement de la Province à l'égard du développement durable, la Direction privilégie une culture de la formation favorisant l'apprentissage continu dans les partenariats avec les entreprises et le milieu industriel. Les plans de ressources humaines, les cours et les ateliers continuent d'incorporer des questions d'économie, d'environnement, de santé et de bien-être, ainsi que des mesures rentables, afin d'augmenter l'efficacité des nouveaux travailleurs et des travailleurs d'expérience. En outre, le modèle sectoriel privilégié par la Direction encourage les partenariats avec l'industrie, les entreprises, les syndicats et le gouvernement de façon à réduire le dédoublement des activités et des coûts et à favoriser la planification conjointe, le partage de renseignements et les prises de décisions. La promotion de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis réduit les dédoublements et la durée de la formation en reconnaissant les compétences, les acquis préalables et les capacités. Enfin, la formation axée sur l'acquisition de compétences fondamentales en milieu de travail nous rapproche davantage des objectifs de productivité pour les travailleurs et les entreprises.

Sommaire des activités en 2003-2004	**Chiffres réels**
Nombre total de participants aux projets de formation	
Projets de planification généralisée des ressources humaines	9 105
Cours spéciaux à l'échelle provinciale	1 319
Éducation en milieu de travail Manitoba	349
Nombre total de projets de planification généralisée des ressources humaines	**28**
Nombre total de cours spéciaux à l'échelle provinciale	**17**
Nombre total de programmes d'Éducation en milieu de travail Manitoba	**28**
Nombre total de projets d'évaluation et de reconnaissance des acquis dans l'industrie	**18**

Planification généralisée des ressources humaines

Les projets de mise en valeur des ressources humaines à grande échelle sont conçus de manière à augmenter le nombre d'employeurs qui investissent dans la formation. Des contrats de partenariat sont ainsi conclus avec des groupes d'employeurs et des associations industrielles afin d'encourager la planification des ressources humaines à long terme dans les divers secteurs économiques. L'accent est mis sur les ententes de planification des ressources humaines, les projets de formation jugés prioritaires par l'industrie et les études portant sur les ressources humaines. Le modèle sectoriel de la Direction s'appuie sur certains aspects de la coordination des ententes de groupe, sur les approches convergentes des conseils sectoriels nationaux ainsi que sur les principes de qualité, d'excellence et de partenariat.

Cette année, 9 105 nouveaux travailleurs et travailleurs d'expérience ont suivi une formation en vertu de 28 ententes sectorielles nécessitant des fonds provinciaux et des fonds de l'Entente sur le développement du marché du travail administrés par la Direction. Les comités de planification des ressources humaines se sont penchés principalement sur les secteurs jugés prioritaires que sont l'industrie aérospatiale, l'industrie des produits d'hygiène, le secteur manufacturier, le tourisme, l'industrie du vêtement, l'industrie agro-alimentaire et de la transformation des aliments, les centres

d'appels, l'industrie du film, l'industrie du camionnage, ainsi que les industries artistiques et culturelles.

Voici les faits saillants des diverses initiatives :

- les programmes de formation professionnelle créés par l'industrie afin de mettre fin à la pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans les secteurs de l'industrie aérospatiale, du camionnage, du vêtement, du film, du tourisme et des relations avec la clientèle;
- les rapprochements effectués entre l'industrie et le milieu de l'éducation ainsi que l'élaboration, avec les établissements locaux, de nouveaux cours en vue d'établir des stratégies à long terme favorisant la mise en valeur de la main-d'œuvre dans l'industrie aérospatiale, l'industrie agro-alimentaire, le secteur de l'environnement, le secteur de la fabrication ainsi que les industries artistiques et culturelles;
- la mise en œuvre du projet Employeur de choix afin de répondre aux besoins en main-d'œuvre des petites et moyennes entreprises qui cherchent à attirer, à recruter et à maintenir en poste des travailleurs;
- la formation spécialisée et le perfectionnement des travailleurs d'expérience afin de les familiariser à la nouvelle technologie, aux méthodes administratives et au contrôle de la qualité, de façon à pouvoir répondre aux normes internationales.

Le cadre de responsabilité de la Direction, établi en partenariat avec l'industrie à titre d'outil de planification, de surveillance et de présentation, est utilisé pour augmenter la capacité, mesurer l'efficacité et déterminer la valeur de l'investissement dans la formation. Cette année, quatorze groupes industriels ont adopté le cadre de responsabilité en soumettant leurs plans de mise en valeur des ressources humaines de l'exercice 2003-2004. Le cadre de responsabilité a permis :

- le perfectionnement des compétences;
- des placements spéculatifs par l'industrie;
- une démonstration éloquente des résultats des projets de formation dans l'industrie.

Cette année, 53 % des activités de formation à grande échelle se rapportaient au secteur de la fabrication ou à l'industrie productrice de biens, 29 % aux services commerciaux et communautaires, 11 % à l'agriculture et 7 % au transport et aux communications.

Cours spéciaux à l'échelle provinciale

Des cours spéciaux à l'échelle provinciale sont créés en vue de former la main-d'œuvre qualifiée dont l'industrie a besoin pour continuer à progresser et à innover. Dans le cadre d'un processus d'évaluation des besoins où la consultation avec l'industrie occupe toujours une large part, on recense les besoins immédiats à combler en matière de formation en milieu de travail tout en prévoyant les besoins à venir. Des ateliers, des séminaires et des cours sont élaborés puis donnés par divers formateurs et conseillers des secteurs public et privé, choisis en fonction de leur expérience dans leur domaine et du type de formation qu'ils préconisent, lequel est fondé sur le rendement et orienté vers des résultats.

Des ateliers comme ceux qui portent sur la gestion du savoir, la formation axée sur la qualité, l'efficacité des entreprises et des organisations, et la formation des formateurs ont été créés en réponse aux tendances et aux préoccupations actuelles de l'industrie. Parmi les initiatives entreprises et les cours offerts mentionnons les tableaux de bord prospectifs faisant le rapprochement entre les stratégies et les résultats, l'atelier sur l'encadrement, le mentorat et la motivation, la gestion du savoir, Quality 101: Foundation for Organizational Effectiveness (la qualité comme fondement de l'efficacité organisationnelle), la conférence axée sur la qualité de 2003 ainsi que la conférence sur le changement technologique intitulée Riding the Wave of Change.

On a aussi mis sur pied un réseau de formateurs de l'industrie pour permettre aux coordonnateurs de la formation en milieu de travail et aux directeurs de la formation de partager les meilleures pratiques, de cerner les besoins en formation courants et d'y répondre, de servir de mentors auprès de leurs collègues, de rassembler les ressources, de créer des partenariats dans l'industrie et de

déceler puis de régler les problèmes soulevés par les formateurs de l'industrie. Une importante conférence réunissant des formateurs en milieu de travail devrait avoir lieu en juin 2004.

Tous les cours spéciaux à l'échelle provinciale sont offerts de concert avec des associations industrielles comme l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Canada et le Manitoba Quality Network. En travaillant en partenariat avec ces organismes, l'on s'assure que les petites et moyennes entreprises ont accès à la formation à un coût raisonnable dans un délai convenable.

Cette année, 17 cours ont été mis sur pied pour assurer la formation de 1 319 participants.

Éducation en milieu de travail Manitoba (compétences fondamentales)

Par compétences fondamentales on entend la lecture, l'écriture, le calcul, la communication, l'esprit d'équipe, les aptitudes à apprendre et à raisonner et les compétences en informatique, qui sont toutes requises pour bien fonctionner en milieu de travail et tirer le maximum des autres types de formation.

Les projets et les programmes d'acquisition des compétences fondamentales en milieu de travail au Manitoba sont vraiment axés sur la clientèle. On commence par former une équipe de projet regroupant un conseiller et des représentants de la direction, des syndicats et des employés. Après avoir évalué les besoins, l'équipe élabore puis propose un programme d'études conforme aux exigences de l'industrie. De plus, tous les documents du programme d'études sont à la disposition des autres entreprises et des lieux de travail œuvrant dans le même secteur.

Un comité directeur tripartite d'Éducation en milieu de travail Manitoba fournit une aide et une orientation et fait des recommandations au sujet de l'acquisition des compétences fondamentales en milieu de travail et du soutien à ce genre de formation. Le comité a ainsi appuyé et coordonné la tenue d'activités de sensibilisation telles que l'importante conférence sur les compétences fondamentales intitulée *A Focus on Aboriginal Literacy*, ainsi qu'un atelier sur l'apprentissage continu intitulé *The Workplace Learner Workshop*, qui ont attiré environ 550 participants.

Cette année, 28 programmes d'acquisition des compétences fondamentales en milieu de travail financés par des entreprises, des syndicats et le gouvernement provincial ont été offerts sur place en milieu de travail à 349 apprenants. De plus, 16 projets ont été parrainés par le Comité directeur d'Éducation en milieu de travail Manitoba avec la participation du Secrétariat national à l'alphabétisation. Ces projets ont mis l'accent sur ce qui suit : études sur les compétences fondamentales dans des secteurs particuliers, promotion et sensibilisation, élaboration de programmes d'études et formation des instructeurs en milieu de travail.

Évaluation et reconnaissance des acquis dans l'industrie

L'évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA) permet de reconnaître et de consigner les compétences et les connaissances acquises dans un cadre officiel ou non.

La Direction des partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie fournit des conseils et une expertise en matière d'ERA aux entreprises, aux syndicats et au gouvernement pour des projets initiés par l'industrie, coordonne l'élaboration de projets d'ERA dans l'industrie et facilite le perfectionnement des praticiens. Des modèles d'outils et de systèmes d'ERA, comme des méthodes fondées sur les compétences, des mécanismes d'évaluation flexibles et l'élaboration de programmes d'études fondés sur les compétences, ainsi que des méthodes de formation axées sur les lacunes, continuent de se faire en partenariat avec l'industrie, les établissements postsecondaires, les organismes de réglementation, les groupes syndicaux et d'autres ministères.

Un comité directeur tripartite d'Éducation en milieu de travail Manitoba fournit une aide et une orientation et fait des recommandations au sujet de l'élaboration de projets d'ERA novateurs dans l'industrie et du soutien à ce genre de formation.

Cette année, 18 initiatives ont été prises dans des secteurs tels que la fabrication, la santé, l'éducation, la vente au détail et l'aérospatiale. De plus, parmi les activités de sensibilisation à l'ERA mentionnons la conférence nationale sur l'ERA intitulée *Recognizing Learning: Building Capacity in a Knowledge Economy*, qui se tenait à Winnipeg et qui a attiré environ 450 participants.

4 (e) Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	477.5	7.00	419.8	57.7	
Autres dépenses	128.2		112.4	15.8	
Soutien à la formation	1,094.6		1,045.0	49.6	
Total, poste secondaire	**1,700.3**	**7.00**	**1,577.2**	**123.1**	

Apprentissage

La Direction de l'apprentissage est responsable de l'administration de la *Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle,* du *Règlement général sur l'apprentissage et la qualification professionnelle,* du *Règlement sur le tarif des droits d'apprentissage et de qualification professionnelle,* du *Règlement sur la procédure d'appel* et des programmes d'apprentissage prévus pour les 52 métiers désignés en vertu de règlements pris en application de la Loi. Elle coordonne le système qui assure la prestation d'une formation professionnelle technique en milieu de travail reconnue et bien encadrée qui débouche sur l'obtention, par les employés parrainés, d'un certificat de compagnon.

La Direction de l'apprentissage favorise la formation et la reconnaissance professionnelle conformément aux normes de l'industrie; coordonne l'information et la planification nécessaires à la désignation de nouveaux métiers; élabore les normes des métiers et les programmes d'études en collaboration avec l'industrie et d'autres systèmes de formation en apprentissage provinciaux et territoriaux; examine les demandes de reconnaissance des programmes de formation pour vérifier s'ils sont conformes aux normes de métiers désignés; aide les groupes sous-représentés à suivre une formation en apprentissage; conseille les particuliers sur des questions concernant les métiers ou la reconnaissance professionnelle; et assure d'autres services de soutien essentiels aux initiatives d'apprentissage.

Le directeur administratif de l'Apprentissage assume la gestion de la Direction de l'apprentissage, en plus d'agir comme secrétaire de la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle, et comme coordonnateur principal des projets d'apprentissage interprovinciaux au Canada. Il est également responsable de la consultation avec l'industrie et représente le Manitoba au Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA).

Pour atteindre ses objectifs, la **Section des services sur place** de la Direction de l'apprentissage reçoit les candidatures, enregistre les contrats d'apprentissage conclus entre les apprentis et les employeurs, surveille la formation pratique en milieu de travail, et veille à la formation technique des apprentis, à l'administration des examens et à la délivrance des certificats. Elle est également chargée de la promotion et du marketing au sein de la Direction de l'apprentissage ainsi que du programme Option métiers au secondaire (OMS).

En 2003-2004, un total de 1 039 apprentis étaient nouvellement inscrits. À la fin de l'année, environ 4 550 apprentis étaient inscrits dans le système de formation en apprentissage. Il s'agit d'une diminution de 8,5 % par rapport à 2002-2003, mais d'une augmentation de 43 % par rapport à

1997-1998, qui est l'année de base de la Direction. Le nombre d'apprentis ayant suivi une formation technique en 2003-2004 s'élevait à 2 657, qui est semblable à celui de 2002-2003, alors qu'il s'élevait à 2 639. Les frais de scolarité imposés ont généré des revenus de l'ordre de 579,0 $.

Le nombre de femmes apprenties a diminué de 15 % cette année, passant de 742 en 2002-2003 à 628 en 2003-2004. Les femmes forment 14 % du nombre total d'apprentis inscrits, principalement en raison de leur présence dans les métiers de coiffeur-styliste, d'esthéticien et de technicien en production de viande porcine. Quant au nombre d'apprentis autochtones, qui forment 13 % du nombre total d'apprentis actifs, il a diminué de 15 %, passant de 710 en 2002-2003 à 605 en 2003-2004.

En 2003-2004, les personnes qui exercent les métiers de coiffeur-styliste, d'esthéticien et d'électrolyste ont renouvelé environ 1 560 autorisations. Les frais de renouvellement imposés ont généré des revenus d'environ 117,1 $.

La **Section de la normalisation des programmes** élabore, révise et voit à ce que l'industrie approuve les portfolios d'apprentis, les programmes d'études, les tests de niveaux d'apprentissage, les examens et les analyses des professions provinciales. Elle supervise la contribution du Manitoba aux examens interprovinciaux, aux programmes d'études de base communs et à la série d'analyses nationales des professions. La Section examine les demandes de reconnaissance de programmes de formation provenant des écoles professionnelles, des collèges communautaires, des syndicats et des associations, puis reconnaît ces programmes s'ils satisfont aux normes prévues pour les métiers désignés. Elle compare aussi les contenus de cours pour la reconnaissance de programmes de formation technique offerts par des fournisseurs non reconnus ou par d'autres administrations. La Section administre les examens de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis (ERA) et les examens des compétences professionnelles des apprentis et des candidats qui ont de l'expérience. En 2003-2004, 810 personnes ont reçu un certificat professionnel à la fin de leur formation d'apprenti et 211 personnes exerçant un métier l'ont reçu après avoir suivi le processus d'examen des compétences professionnelles.

La Direction de l'apprentissage participe au programme des normes interprovinciales (Sceau rouge), qui établit des normes communes pour 45 métiers à l'échelle canadienne. Les provinces contribuent à la définition et à la mise à jour de ces normes par l'entremise du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage. Sur les 52 métiers désignés du Manitoba, 40 répondent aux normes du Sceau rouge. Un certificat professionnel marqué du Sceau rouge est délivré lorsqu'un candidat a obtenu au moins 70 % à l'examen du Sceau rouge. Le Sceau rouge est reconnu par toutes les instances canadiennes du fait qu'ils participent au programme des normes interprovinciales. C'est la Section de la normalisation des programmes qui coordonne les activités liées au Sceau rouge et les activités interprovinciales au nom de la Direction.

La **Section des politiques** est responsable de l'étude et de l'analyse de la législation et de la réglementation se rapportant à l'apprentissage, ainsi que de l'étude et de l'élaboration de la politique globale. Elle prête son appui à la Direction de l'apprentissage, à la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle, aux comités consultatifs provinciaux des métiers et aux groupes de travail de l'industrie. Elle soutient les initiatives générales et assure la liaison avec les autres directions d'Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle et avec d'autres ministères lorsque des liens doivent s'établir entre les politiques sociales, économiques, d'éducation et de formation.

La **Section des finances et de l'administration** est chargée de fournir des services administratifs à la Direction et des services de soutien aux systèmes de contrôle financier et aux systèmes informatiques, ainsi que de préparer les prévisions budgétaires annuelles et autres données budgétaires. En 2003-2004, la Section a continué d'utiliser un cadre financier pour évaluer les coûts associés à la prestation de la formation technique, ce qui permet d'améliorer le rapport coût-efficacité de la formation technique donnée dans les collectivités du Nord et dans les trois collèges communautaires. La Section utilise aussi un modèle rationnel pour le processus d'achat de cours de

formation technique, qui a permis d'améliorer la communication avec les fournisseurs de formation technique engagés par contrat et les services qui leur sont offerts.

La Section des finances et de l'administration est responsable de la conception, de la mise en œuvre et de la surveillance du plan d'action pour le développement durable de la Direction. Cette dernière a notamment modifié ses politiques de façon à y incorporer les objectifs de la politique de développement durable de la province, ce qui comprend l'achat de produits recyclés et sans danger pour l'environnement et le recours accru aux téléconférences afin de réduire la consommation de combustible fossile.

Promotion de l'apprentissage auprès des jeunes

La Section des services sur place de la Direction de l'apprentissage assure la coordination du programme Option métiers au secondaire (OMS). Ce programme permet aux élèves du secondaire 3 et du secondaire 4 de devenir apprentis inscrits et de recevoir des crédits pour leur expérience à la fois pratique (apprentissage) et théorique (cours), en vue de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires. OMS propose un modèle de transition de l'école au travail qui lie l'éducation aux emplois. Le programme offre des possibilités de formation continue dans bien des métiers. En 2003-2004, un total de 180 apprentis étaient inscrits au programme OMS.

En 2003-2004, la Direction a continué d'être responsable de l'administration du programme Objectif carrière pour les apprentis d'OMS. L'intégration des programmes Objectif carrière et Option métiers au secondaire continue d'améliorer les services offerts aux apprentis.

Enfin, des représentants de la Direction de l'apprentissage, de la Vocational Teachers Association of Manitoba et d'Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba ont formé en 2003-2004 un comité de commercialisation chargé de trouver des moyens de tirer le maximum des fonds publicitaires et des projets de commercialisation faisant la promotion de carrières dans des métiers spécialisés et en technologie. Beaucoup d'efforts ont été consacrés à l'amélioration du profil de carrière dans des métiers spécialisés en vue de l'année financière 2004-2005, qui marquera le 60e anniversaire de la formation en apprentissage au Manitoba.

Apprentissage et Autochtones

En 2003-2004, la Direction a poursuivi ses efforts en vue de répondre aux besoins en formation des Autochtones.

Forte des conseils du comité consultatif sur les programmes d'apprentissage autochtones, la Direction a établi des lignes directrices opérationnelles pour la formation communautaire. Le comité continue à chercher des moyens de promouvoir la formation professionnelle et les possibilités d'emploi dans des métiers auprès des collectivités autochtones.

La Direction poursuit sa collaboration avec le Keewatin Community College (KCC) et le Red River College (RRC) et a commencé à offrir ou continué d'offrir à quatre collectivités une formation en menuiserie et une autre en plomberie. En 2003-2004, 51 apprentis ont suivi une formation communautaire.

Par l'entremise du KCC, la Direction appuie toujours les projets de rattrapage qui aident les candidats à la qualification professionnelle vivant dans les collectivités du Nord à se préparer.

En outre, la Direction de l'apprentissage continue d'explorer les possibilités d'apprentissage pour les Autochtones dans le cadre de l'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord, et a établi un partenariat entre Services de l'emploi et de la formation professionnelle et l'Assemblée des chefs du Manitoba en vue de la mise en œuvre de l'initiative First Nations Employment and Training (FNET). La FNET cherche à créer des possibilités de formation

contribuant à augmenter la participation des membres des Premières nations dans la population active.

Évaluation et reconnaissance des acquis (ERA), compétences fondamentales

La Direction de l'apprentissage est en train de mettre au clair ses processus d'ERA aux fins d'élaboration de politiques et de méthodes, tout en préparant des projets d'examen de nouvelles façons de reconnaître les acquis des apprentis par l'évaluation de leurs compétences et de leurs expériences professionnelles. Pendant plusieurs années, la Direction de l'apprentissage a eu recours à l'ERA pour accorder des équivalences de cours aux apprentis ou pour permettre aux gens de métier de passer un examen des compétences professionnelles sans délai. On explore actuellement d'autres moyens de faire reconnaître les études suivies et les compétences fondamentales acquises pendant l'exercice d'un métier ou comme apprenti.

Afin de s'assurer que les apprentis et les gens de métier ont du succès au travail ou dans leur formation technique, la Direction élabore et met à l'essai des outils d'évaluation des compétences fondamentales et des programmes de recyclage. Ces initiatives visent à améliorer les taux de réussite et les résultats aux examens en fournissant aux clients l'information, l'évaluation et les solutions qu'il leur faut pour se préparer en vue d'une formation technique. On a préparé une trousse d'évaluation touchant un certain nombre de métiers afin de mieux renseigner les apprentis au sujet des compétences fondamentales requises pour exercer un métier et de permettre l'évaluation de leurs compétences. Des programmes de recyclage personnalisés et axés sur des métiers en particulier sont mis à l'essai et la possibilité d'accorder des crédits de perfectionnement liés à des métiers est à l'étude en collaboration avec les Centres d'apprentissage pour adultes.

Les efforts se poursuivent pour mieux faire connaître l'ERA et les compétences fondamentales liées aux métiers au moyen d'allocutions, de publications d'articles et d'activités de formation. On en profite pour sensibiliser les personnes qui dispensent de la formation aux besoins de perfectionnement des apprentis et aux critères d'admissibilité.

Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle

Créée en vertu de la *Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle*, la Commission est un organisme indépendant qui défend les intérêts de l'industrie et de la population, dont les membres sont nommés par la ministre de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation professionnelle. Elle nomme les membres des Comités consultatifs provinciaux des métiers (CCPM) et reçoit puis étudie leurs recommandations en ce qui concerne la réglementation, la formation dispensée, les examens et les normes de qualification professionnelle. La Direction de l'apprentissage apporte à la Commission et aux CCPM un soutien technique, administratif et financier. En 2003-2004, la Commission s'est réunie à dix reprises.

La *Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle*, entrée en vigueur le 1er mai 1999, délègue à la Commission les responsabilités et l'autorité nécessaires à l'orientation générale de la politique et à l'élaboration de la réglementation. Elle l'autorise aussi à conseiller la ministre au sujet des besoins du marché du travail du Manitoba en ce qui concerne les travailleurs qualifiés, à nommer les membres des CCPM et à élargir la représentation et les compétences des CCPM par rapport à ce que prévoyait la législation précédente.

En 2003-2004, la Commission a organisé la remise annuelle des Prix d'excellence et la réunion annuelle des intervenants, en plus de soumettre à la ministre son quatrième rapport annuel. La Commission a nommé les membres de quatre nouveaux CCPM, pour les métiers suivants : calorifugeur, soudeur industriel, poseur de revêtements souples et mécanicien de véhicules de plaisance. Sur les 52 métiers désignés au Manitoba, l'on compte actuellement 35 CCPM représentant 38 secteurs professionnels.

Règlements sur les nouveaux métiers et les métiers mis à jour

La ministre approuve tous les nouveaux règlements portant sur les métiers et ceux qui ont été modifiés une fois que la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle a donné son approbation.

Le 26 mars 2003, la ministre et la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle ont enregistré une modification au Règlement général autorisant l'utilisation de formateurs désignés dans les communautés autochtones et du Nord. Une deuxième modification autorisant l'utilisation de formateurs désignés pour le programme Option métiers au secondaire a été enregistrée le 16 décembre 2003. En raison du nombre peu élevé de compagnons reconnus, le règlement sur le métier de monteur de charpentes métalliques a été modifié le 21 novembre 2003 pour autoriser l'utilisation de formateurs désignés. Le règlement sur le métier de mécanicien de camions et transport a été modifié le 11 février 2004 pour permettre aux mécaniciens de camions et transport, aux techniciens d'équipement lourd et aux techniciens de machinerie agricole reconnus de superviser le travail d'un apprenti dans un de ces métiers.

En 2003-2004, des modifications ont été enregistrées pour des règlements portant sur les métiers suivants : technicien de remorques de camion (6 août 2003); technicien de machinerie agricole (4 novembre 2003); monteur d'appareils de chauffage (28 janvier 2004); technicien d'équipement lourd (3 février 2004); et ébéniste (8 mars 2004). Le métier de monteur d'appareils de chauffage a été désigné comme le septième métier à reconnaissance professionnelle obligatoire. Par conséquent, toute personne qui pratique ce métier au Manitoba doit être un compagnon reconnu ou encore un apprenti inscrit ou autorisé à exercer dans le métier en vertu d'un autre texte législatif.

La période de prolongement de la désignation du métier de poseur de gicleurs comme sixième métier à reconnaissance professionnelle obligatoire (précisée pendant l'année financière 2002-2003) a pris fin le 6 février 2003. La Direction poursuit son étude des incidences éventuelles de la reconnaissance professionnelle obligatoire du métier de tôlier.

Élaboration de programmes

L'élaboration de programmes comprend plusieurs volets : définir le rayon d'action du métier, revoir (ou établir) l'analyse des professions par rapport au métier, élaborer le programme d'études de formation technique et le cahier de stage, et préparer puis valider les tests de la Section, les tests de classement, les examens des compétences professionnelles à l'échelle provinciale et les examens pratiques des compétences professionnelles. La Direction de l'apprentissage coordonne ce travail d'élaboration auquel participent directement les Comités consultatifs provinciaux des métiers. La Commission examine et approuve tous les efforts des Comités favorisant l'élaboration de programmes. En 2003-2004, on a approuvé les portfolios d'apprentis et les guides de l'instructeur se rapportant à cinq métiers : esthéticien (technicien en pose d'ongles, technicien en soins de la peau), électrolyste, poseur de lattes (technicien de systèmes intérieurs), ébéniste, mécanicien industriel, mécanicien de camions et transport.

Comités consultatifs provinciaux des métiers

L'industrie établit les normes relatives à la formation et à la reconnaissance professionnelle des apprentis par l'entremise des Comités consultatifs provinciaux des métiers (CCPM). Les CCPM adressent à la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle des recommandations concernant la gamme de métiers, les normes de reconnaissance professionnelle ayant trait aux compétences et aux connaissances, les détails de la réglementation, les conditions d'admission, le contenu et la durée de la formation, le rapport entre le nombre de compagnons et le nombre d'apprentis, et les taux de rémunération des apprentis. Ils déterminent aussi le contenu des cours techniques donnés en classe en validant les programmes d'études et les examens. En 2003-2004, il y avait 35 CCPM qui s'étaient réunis 87 fois en tout en date du 31 mars 2004. Pendant

la même année financière, 3 nouveaux CCPM ont été créés, portant ainsi leur nombre de 32 en 2002-2003 à 35 en 2003-2004.

Enfin, la Direction a animé 77 réunions de divers groupes de travail issus de l'industrie. Ces réunions ont permis de faciliter le processus d'élaboration des programmes d'études.

La Direction a mis sur pied neuf projets de développement durable dans ses bureaux, dont l'adoption d'un plan permanent de recyclage et de gestion des déchets. Des bacs de recyclage ont été distribués dans tous les bureaux et les employés sont encouragés à les utiliser. Afin de favoriser le développement durable, la Direction encourage les téléconférences, dont le nombre a augmenté de 5 % en 2003-2004. Parmi les autres projets mentionnons l'achat d'huile recyclée pour l'ensemble du parc de véhicules, l'utilisation continuelle de papier et de cartouches de toner recyclés pour les imprimantes et les photocopieurs au laser, l'affichage des objectifs de la Direction sur Intranet et l'utilisation de produits nettoyants sans danger pour l'environnement. On a aussi tenu des séances d'information sur le plan d'action en matière de développement durable lors des réunions prévues à l'horaire. Enfin, le développement durable a été présenté comme faisant partie intégrante du développement économique communautaire au comité consultatif sur les programmes d'apprentissage autochtones.

Statistiques de l'apprentissage, pour 1998-1999 (année de base), 2002-2003 et 2003-2004

	1997-98	2002-03	2003-04
Nouvelles inscriptions	1 004	1 561	1 039
Annulations et abandons	320	543	913
Apprentis inscrits à la fin de l'année	3 186	4 975	4 550
Apprentis suivant une formation technique	2 035	2 637	2 657
Administration des examens de compétences professionnelles	222	284	330
Certificats délivrés : apprentissage	391	642	810
Certificats délivrés : compétences professionnelles *(A)*	148	*(A)*	*(A)*
- Certificats provinciaux avec le Sceau rouge	S.O.	141	179
- Certificats provinciaux sans le Sceau rouge	S.O.	122	32
Certificats renouvelables : coiffeur-styliste et esthéticien *(B)*	906	1 510	1 458
Femmes apprenties	65	742	628
Apprentis autochtones *(C)*	451	710	605
Option Métiers au secondaire (OMS) *(D)*	59	174	180

(A) Les améliorations dans la collecte des données par la Direction font en sorte que les renseignements relatifs aux certificats professionnels sont dorénavant divisés en deux catégories : « avec le Sceau rouge » et « sans le Sceau rouge ».

(B) Depuis l'abrogation de la Loi sur les coiffeurs et de la Loi sur les coiffeurs pour dames, les coiffeurs et les coiffeurs pour dames sont regroupés sous le métier de coiffeur-styliste (depuis le 6 mars 1998). Les certificats de coiffeur-styliste et d'esthéticien sont renouvelés tous les deux ans et les personnes qui exercent ces métiers doivent accumuler au moins 750 heures de travail par an pour pouvoir obtenir un renouvellement.

(C) C'est en 1999-2000 que la Direction a commencé à comptabiliser le nombre d'apprentis se considérant membres d'une Première nation, Indiens non inscrits, Métis ou Inuits. Par conséquent, le chiffre de l'année de base (451) date de 1999-2000 et non de 1997-1998.

(D) Les apprentis d'OMS sont comptabilisés dans la catégorie « Apprentis inscrits à la fin de l'année ».

4 (f) Apprentissage

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	2 886,5	50,00	2 757,3	129,2	
Autres dépenses	1 151,3		989,7	161,6	
Soutien à la formation	2 211,9		2 592,6	(380,7)	
Total, poste secondaire	**6 249,7**	**50,00**	**6 339,6**	**(89,9)**	

Services de l'emploi et de la formation professionnelle

Les objectifs de la Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle (SEFP) sont d'aider les gens à définir et à atteindre leurs objectifs d'emploi. Les SEFP offrent directement ou par l'intermédiaire de partenariats avec les intervenants communautaires une série de programmes et de services d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi qui tient compte des priorités économiques et sociales de la province.

Services de création directe d'emplois

Services de création directe d'emplois (Services régionaux et Contacts en milieu de travail)

Ces services assurent la coordination, l'élaboration et le maintien de toute une gamme de programmes et de services d'emploi et de formation professionnelle afin de préparer les Manitobains sans emploi à trouver du travail. Plus précisément, les Centres d'emploi des SEFP collaborent avec les employeurs et les organismes communautaires pour augmenter les possibilités d'emploi. Parmi les activités visant à aider les clients mentionnons l'évaluation de l'aptitude au travail et le counseling d'emploi; la formation préparatoire à l'emploi; le service de présentation et de placement; le placement en milieu professionnel avec aide salariale; la formation professionnelle; la formation préparatoire à l'emploi axée sur l'acquisition de compétences; et l'amélioration du degré d'alphabétisation.

Acquisition de compétences

Dans le cadre de ce programme, des possibilités de formation professionnelle sont offertes dans des emplois en forte demande ou dans des secteurs qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, soit directement sous forme de services de soutien aux particuliers, soit par l'intermédiaire d'organismes communautaires offrant des programmes en vertu de contrats passés avec les SEFP.

Partenariats

Carrières nouvelles

Carrières nouvelles s'associe à des employeurs, à des organismes communautaires, au gouvernement fédéral et à des administrations municipales pour concevoir et élaborer des projets de formation axés sur les compétences qui répondent à divers besoins propres aux collectivités du nord du Manitoba, et pour soutenir ces projets financièrement. Des services de soutien sont également offerts aux clients individuels admissibles.

Projets communautaires d'amélioration de l'aptitude au travail

En vertu du programme, des fonds sont accordés aux organismes communautaires à but non lucratif pour qu'ils gèrent des projets de formation professionnelle et d'emploi à l'intention des prestataires d'aide au revenu atteints d'une incapacité. Les activités prévues sont notamment les

suivantes : apprentissage de l'autonomie fonctionnelle, formation préalable à l'emploi et expérience de travail débouchant sur un emploi.

Partenaires pour l'emploi

Partenaires pour l'emploi s'associe à des employeurs manitobains et à des groupes de formation communautaire pour appuyer l'élaboration et la mise en œuvre d'une formation en milieu de travail qui est axée sur les besoins de l'employeur et qui permet aux prestataires d'aide au revenu d'acquérir des compétences professionnelles et d'obtenir un emploi. Les activités prévues dans le cadre du programme peuvent notamment comprendre une formation préalable à l'emploi, une formation professionnelle liée à un emploi en particulier et une formation en milieu de travail.

Subventions salariales

Les subventions salariales aident les Manitobains au chômage à obtenir un emploi durable grâce à une expérience de travail. Elles peuvent ainsi les aider à acquérir une expérience pouvant déboucher sur un emploi à long terme. Parmi les activités liées au programme, mentionnons les services de présentation et de présélection destinés à jumeler employeurs et employés; le travail à l'essai, pour vérifier si le jumelage convient avant de faire une promesse d'embauche; et les subventions salariales comme telles, pour éponger les coûts associés à la formation et à l'embauche de nouveaux employés.

Programme d'emploi – prestations nationales pour enfants

Ce programme donne l'occasion aux parents à faible revenu ou prestataires d'aide au revenu de participer à des programmes de formation et d'emploi qui les aideront à obtenir et à garder un emploi ou à progresser sur le marché du travail.

Projets de partenariat communautaire

Ce programme permet en vertu de contrats à des organismes communautaires à but non lucratif d'élaborer et d'offrir une formation sur les compétences améliorant l'employabilité ainsi que des placements en milieu de travail qui préparent les prestataires d'aide au revenu à occuper un emploi. Les activités prévues sont notamment les suivantes : évaluation de l'employabilité, formation préalable à l'emploi, formation théorique et alphabétisation, expérience en milieu de travail et placement.

Se prendre en main!

Ce programme permet en vertu de contrats à des organismes communautaires à but non lucratif d'aider les chefs de famille monoparentale prestataires d'aide au revenu à acquérir les compétences favorisant l'obtention d'un emploi. En 2003-2004, ce programme était financé par la Division Ici Jeunesse Manitoba du ministère de l'Éducation, de la Citoyenneté et de la Jeunesse du Manitoba.

Entente Canada-Manitoba concernant les travailleurs âgés

Projet pilote

Le projet pilote de l'Entente Canada-Manitoba concernant les travailleurs âgés appuie les projets qui aident les travailleurs âgés ayant perdu leur emploi à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver. Le programme est conçu pour permettre aux travailleurs âgés d'acquérir des compétences leur ouvrant des perspectives de carrière intéressantes, d'obtenir une subvention salariale directe et d'accéder facilement aux services d'emploi.

Résultats au 31 mars 2004

Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle (SEFP, 44-4(g)) et Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail (EDMT, 44-4(h))

	Clients desservis* (nouveaux services)
Participants aux programmes des SEFP	3 401
Participants aux mesures et avantages provinciaux (MAP) de l'EDMT	18 449
Total partiel (au moins un programme des SEFP ou MAP)	*20 967*
Autres clients des SEFP**	13 674
Total de clients desservis par les SEFP	34 641

* Clients ayant commencé à obtenir des services entre le 1er avril 2003 et le 31 mars 2004. Dossiers en cours et fermés seulement. Services en cours, rendus et terminés seulement.
** Clients qui ont reçu certains services de la Direction (p. ex. : établissement des besoins, counseling d'emploi), mais qui n'ont pas participé aux MAP ou au programme provincial.

Programme d'activités des SEFP

	Clients desservis* (nouveaux services)	
PROGRAMME	**Prévisions**	**Nombre réel**
SERVICES DIRECTS		
Services de création directe d'emplois	1 350	1 830
Acquisition de compétences	225	309
PARTENARIATS		
Carrières nouvelles dans le Nord	175	299
Projets communautaires d'amélioration de l'aptitude au travail	100	131
Partenaires pour l'emploi	100	289
Subventions salariales	125	76
Programme d'emploi – prestations nationales pour enfants	350	361
Projets de partenariat communautaire	250	116
Se prendre en main!**	400	399
ENTENTE CANADA-MANITOBA CONCERNANT LES TRAVAILLEURS ÂGÉS		
Projet pilote	25	21

* Clients ayant commencé à obtenir des services entre le 1er avril 2003 et le 31 mars 2004. Dossiers en cours et fermés seulement. Services en cours, rendus et terminés seulement.
** En 2003-2004, le programme Se prendre en main! était financé par la division Ici Jeunesse Manitoba du ministère de l'Éducation, de la Citoyenneté et de la Jeunesse. Les activités de gestion de projet ont été transférées aux SEFP au cours de l'année. Les nouveaux services aux clients fondés sur la participation totale à Se prendre en main! aussi ont été financés dans le cadre de l'EDMT.

La Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle (SEFP) cherche à aider les Manitobains à se préparer au marché du travail et à leur permettre d'obtenir et de conserver des emplois durables en leur offrant des services directement et par l'intermédiaire de partenariats avec la collectivité, l'industrie et les groupes d'employeurs. La Direction est consciente que la réalisation de cet objectif contribue de façon significative au développement durable. Les SEFP offrent une série de programmes et de services d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi qui

tiennent compte des priorités économiques et sociales de la province. Les efforts se poursuivent afin de mieux faire connaître au personnel les principes du développement durable et les lignes directrices s'y rapportant, ainsi que la façon dont on peut continuer de les intégrer et de les renforcer dans les programmes et services de la Direction.

Les activités de la Direction favorisant le développement durable en 2003-2004 comprennent l'utilisation de papier recyclé et de cartouches de toner reconstituées, la photocopie et l'impression recto-verso et la tenue de téléconférences. Dans le cadre de ses activités, la Direction a également fait affaires avec de nombreux organismes communautaires qui fournissent des services, y compris des organismes autochtones.

4 (g) Services de l'emploi et de la formation professionnelle

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	4 130,6	78,00	4 131,3	(0,7)	
Autres dépenses	1 974,2		1 905,5	68,7	
Soutien à la formation	4 361,7		5 108,7	(747,0)	1
Somme récupérable de Services à la famille et Logement	(119,2)		(300,0)	180,8	2
Total, poste secondaire	**10 347,3**	**78,00**	**10 845,5**	**(498,2)**	

1. *La sous-utilisation des crédits est due principalement aux économies obtenues dans le cadre du projet pilote concernant les travailleurs âgés en raison du manque de programmes répondant aux critères du programme fédéral, au nombre moins élevé de clients présentés par Services à la famille et Logement comme admissibles à une aide financière en vertu du Programme de subventions salariales et à divers rajustements mineurs.*
2. *Le dépassement des crédits est dû principalement au nombre moins élevé de clients présentés par Services à la famille et Logement comme admissibles à une aide financière en vertu du Programme de subventions salariales ainsi qu'à diverses dépenses afférentes non recouvrables.*

Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail

Les objectifs de la Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle (SEFP) sont d'aider les gens à définir et à atteindre leurs objectifs d'emploi. Les SEFP offrent directement ou par l'intermédiaire de partenariats avec les intervenants communautaires une série de programmes et de services d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi qui tient compte des priorités économiques et sociales de la province.

C'est dans le cadre de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT) que le Manitoba reçoit des fonds tirés du Compte d'assurance-emploi du gouvernement du Canada pour soutenir ses programmes.

Prestations d'emploi

Les prestations d'emploi ne sont accordées qu'aux personnes qui ont le droit de travailler au Canada et qui touchent actuellement des prestations d'assurance-emploi, qui en ont reçues au cours des trois dernières années ou qui ont touché des prestations de maternité ou de paternité au cours des cinq dernières années.

Partenaires pour l'emploi

Partenaires pour l'emploi s'associe à des employeurs manitobains et à des groupes communautaires pour appuyer l'élaboration et la mise en œuvre d'une formation en milieu de travail qui est axée sur les besoins de l'employeur et qui permet aux participants admissibles d'acquérir des compétences professionnelles et d'obtenir un emploi. Les activités prévues dans le cadre du programme peuvent notamment comprendre une formation préalable à l'emploi, une formation professionnelle liée à un emploi en particulier et une formation en milieu de travail.

Acquisition de compétences

Le programme est destiné à aider les clients admissibles à suivre une formation axée sur l'acquisition de compétences ou une formation en apprentissage, ou à se perfectionner pour pouvoir trouver plus facilement un emploi durable. Les clients admissibles peuvent bénéficier de subventions pour la formation axée sur les compétences. Le montant de ces subventions est négocié en fonction d'un plan d'emploi qui est établi conjointement. Les clients peuvent également obtenir des prêts pour la formation axée sur les compétences qui donnent accès à point nommé aux prêts étudiants par l'entremise des Centres d'emploi (administrés par la Direction de l'aide aux étudiants du Manitoba). Ces prêts visent à permettre aux clients d'obtenir les fonds nécessaires pour contribuer au plan d'emploi établi conjointement.

Aide au travail indépendant

L'aide au travail indépendant est destinée aux personnes admissibles qui désirent créer leur propre emploi en se lançant dans les affaires. Le programme est administré par des commanditaires locaux qui doivent évaluer le projet d'entreprise de chaque personne; déterminer si la personne en question est bonne candidate; guider l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'entreprise; donner des conseils et un soutien; et diriger la personne vers d'autres services au besoin. Les candidats doivent être prêts à fournir de l'argent, du travail ou du matériel pour lancer leur entreprise.

Subventions salariales

Les subventions salariales peuvent aider les Manitobains au chômage à obtenir un emploi durable grâce à une expérience de travail. Elles peuvent ainsi les aider à acquérir une expérience pouvant déboucher sur un emploi à long terme.

Mesures provinciales

Des mesures provinciales sont prévues pour tous les Canadiens, y compris les prestataires de l'assurance-emploi, les bénéficiaires de l'aide au revenu et les personnes menacées de perdre leur emploi.

Services d'aide à l'emploi

C'est sous forme de services divers pouvant être adaptés aux besoins particuliers des clients ou des localités que les Services d'aide à l'emploi aident les personnes au chômage à se préparer pour des emplois, à les trouver et à les conserver. Ces services peuvent être personnalisés pour répondre aux besoins de chaque client ou des collectivités locales. Les services peuvent provenir de divers organismes qui offrent certains ou l'ensemble des services suivants : élaboration de plans de retour au travail; gestion de cas; counseling d'emploi; information sur le marché du travail de type libre-service; aide à la recherche d'emploi; clubs de recherche d'emploi; service de présentation et de placement; services de diagnostic et d'évaluation; accès à d'autres services.

Partenariats du marché du travail

Ces partenariats encouragent les collectivités, les associations sectorielles et les employeurs à assurer le développement du marché du travail et de la main-d'œuvre et à procéder au réaménagement des effectifs, aidant ainsi les personnes sans emploi ou dont l'emploi est menacé à obtenir et à garder un emploi durable. Parmi les activités découlant du programme, mentionnons les activités d'adaptation de la main-d'œuvre pour faciliter l'embauche des travailleurs menacés de perdre leur emploi et la planification du perfectionnement de la main-d'œuvre pour soutenir le développement du marché du travail local.

Recherche et innovation

Le programme aide financièrement les organismes qui se consacrent à la recherche ou à la conception de projets concrets visant à trouver de nouvelles façons d'aider les gens à se préparer pour des emplois durables, à les obtenir ou à les conserver, ou encore de projets mettant l'accent sur le perfectionnement professionnel de la main-d'œuvre à l'échelle régionale ou provinciale.

Service national de placement

Le Service national de placement s'adresse à l'ensemble des Canadiens.

Détermination des besoins en services et counseling d'emploi

Cette étape permet d'évaluer les besoins des particuliers en matière de services et de programmes d'emploi et de formation ainsi que d'aide temporaire au revenu, et de les orienter éventuellement vers les services appropriés. Les participants remplissent parfois un questionnaire servant à évaluer leur aptitude à l'emploi. Le personnel peut décider de l'admissibilité des participants à l'assurance-emploi et orienter ceux qui sont employables vers les ressources qui les aideront dans leur recherche d'emploi, et ceux qui ne le sont pas vers des services de counseling d'emploi.

Le counseling d'emploi comprend une évaluation approfondie des obstacles à l'emploi, des compétences et des points forts, ainsi que l'élaboration d'un plan d'emploi sur lequel les parties se sont entendues. Les conseillers négocient le montant de l'aide financière puis font un suivi avec le client afin d'évaluer les résultats ou de réexaminer le plan.

Service de placement

Ce service prévoit l'échange de renseignements sur les possibilités d'emploi et de formation, ce qui permet aux sans-emploi de s'informer sur les postes vacants tout en aidant les employeurs à embaucher des personnes qualifiées. L'information est recueillie de façon continuelle et mise à jour quotidiennement. Elle existe sous forme électronique et imprimée et est notamment accessible selon la formule du libre-service aux guichets emplois sur Internet, au Service de placement électronique et au moyen du système de télémessage sur l emploi.

Information sur le marché du travail

Le programme permet la collecte, l'analyse, la production et la diffusion de l'information relative aux tendances et aux conditions du marché du travail à l'échelle locale, provinciale et nationale. Cette information vise à aider les personnes en chômage à se trouver un emploi, les travailleurs à s'engager dans des activités de perfectionnement professionnel, et les employeurs, étudiants, gouvernements et fournisseurs de services à mener à bien leurs activités. Les services d'information sur le marché du travail des gouvernements fédéral et provinciaux s'occupent d'abord de recueillir des données. Cependant, le personnel des Centres d'emploi peut aussi recueillir l'information locale. Ces renseignements sont ensuite transmis sous forme électronique et imprimés en temps opportun.

Résultats au 31 mars 2004

Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle (SEFP, 44-4(g)) et Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail (EDMT, 44-4(h))

	Clients desservis* (nouveaux services)
Participants aux programmes des SEFP	3 401
Participants aux mesures et avantages provinciaux (MAP) de l'EDMT	18 449
Total partiel (au moins un programme des SEFP ou MAP)	*20 967*
Autres clients des SEFP**	13 674
Total de clients desservis par les SEFP	34 641

* Clients ayant commencé à obtenir des services entre le 1er avril 2003 et le 31 mars 2004. Dossiers en cours et fermés seulement. Services en cours, rendus et terminés seulement.

** Clients qui ont reçu certains services de la Direction (p. ex. : établissement des besoins, counseling d'emploi), mais qui n'ont pas participé aux MAP ou au programme provincial.

Activités des programmes découlant de l'Entente sur le développement du marché du travail

	Clients desservis* (nouveaux services)	
PROGRAMME	**Prévision**	**Nombre réel**
PRESTATIONS D'EMPLOI (prestataires d'AE seulement)		
Partenaires pour l'emploi	950	812
Total, acquisition de compétences (*comprend l'apprentissage*)	4 500	5 830
- Acquisition de compétences		3 788
- Acquisition de compétences - apprentissage		2 059
Aide au travail indépendant	295	267
Subventions salariales	525	615
MESURES PROVINCIALES (pour tous les sans-emploi)		
Services d'aide à l'emploi	9 800	11 670
Partenariats du marché du travail	S.O.	
Recherche et innovation	S.O.	
Service de placement	S.O.	
Information sur le marché du travail	S.O.	

S.O. = clients qui ne sont pas desservis directement par ces programmes

* Clients ayant commencé à obtenir des services entre le 1er avril 2003 et le 31 mars 2004. Dossiers en cours et fermés seulement. Services en cours, rendus et terminés seulement.

Entente sur le développement du marché du travail – Résultats

	Objectifs visés 2003-2004	**Résultats 2003-2004 au 31 mars 2004**
Nombre de retours au travail (prestataires d'AE)	**10 000**	**10 462**
Prestations non versées par l'AE	**36 000 000 $**	**39 049 917 $**

La Direction des services de l'emploi et de la formation professionnelle (SEFP) cherche à aider les Manitobains à se préparer au marché du travail et à leur permettre d'obtenir et de conserver des emplois durables en leur offrant des services directement et par l'intermédiaire de partenariats avec la collectivité, l'industrie et les groupes d'employeurs. La Direction est consciente que la réalisation de cet objectif contribue de façon significative au développement durable. Les SEFP offrent une série de programmes et de services d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi qui tiennent compte des priorités économiques et sociales de la province. Les efforts se poursuivent afin de mieux faire connaître au personnel les principes du développement durable et les lignes directrices s'y rapportant, ainsi que la façon dont on peut continuer de les intégrer et de les renforcer dans les programmes et services de la Direction.

Les activités de la Direction favorisant le développement durable comprennent l'utilisation de papier recyclé et de cartouches de toner reconstituées, la photocopie et l'impression recto-verso et la tenue de téléconférences. Dans le cadre de ses activités, la Direction a également fait affaires avec de nombreux organismes communautaires qui fournissent des services, y compris des organismes autochtones.

4 (h) Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	5 977,4	117,00	5 691,4	286,0	
Autres dépenses	990,4		935,7	54,7	
Soutien à la formation	47 720,4		48 349,0	(628,6)	
Total, poste secondaire	**54 688,2**	**117,00**	**54 976,1**	**(287,9)**	

* L'absence de poste secondaire 44-4(j) s'explique par le fait que le Manitoba a cessé d'être la province porte-parole du Secrétariat du Forum des ministres du marché du travail depuis le 31 mars 2003.

Direction de la politique et de la planification

La Direction de la politique et de la planification a été créée en avril 2003 afin d'appuyer la Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente (FPEP) dans l'élaboration de ses politiques, de ses processus de planification et de ses activités intergouvernementales au moyen d'une approche générale coordonnée, en fournissant des services d'information et d'analyse, en assurant la liaison interne et avec l'extérieur et en facilitant la communication. La Section de l'information sur le marché du travail relève de la Direction.

Les objectifs de la Direction sont les suivants :

- faciliter la planification stratégique pour l'ensemble du ministère;
- procéder à des analyses du marché du travail afin d'appuyer l'élaboration de programmes et de politiques;
- fournir des services d'analyse de questions liées à l'apprentissage et au marché du travail;
- recueillir et coordonner tel qu'exigé les données qualitatives et quantitatives des différentes directions afin d'appuyer les activités et les comptes rendus du ministère;
- élaborer, coordonner et transmettre de l'information qui appuie la prestation de programmes et d'activités liées à l'éducation et au marché du travail;
- participer, de concert avec les autres gouvernements, à l'examen des questions liées à l'éducation et au marché du travail, notamment en appuyant le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) et le Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) (CMEC);
- appuyer la mise en œuvre du chapitre de l'Accord sur le commerce extérieur consacré à la mobilité de la main-d'œuvre, au nom du Manitoba.

Section de l'information sur le marché du travail

La Section de l'information sur le marché du travail procède à des analyses du marché du travail afin d'appuyer l'élaboration des programmes et des politiques de FPEP. En outre, elle élabore, coordonne et transmet de l'information sur le marché du travail afin de soutenir la prestation de services au sein du ministère.

Parmi les activités menées à bien au cours de l'année, mentionnons la production et la collaboration à la production de documents imprimés et électroniques sur les carrières et le marché du travail comme Les professions très en demande au Manitoba et Perspectives manitobaines; les analyses et exposés relatifs au marché du travail présentés régulièrement à l'interne, notamment l'analyse des résultats de l'Enquête sur la population active qui est publiée tous les mois par Statistique Canada; et un meilleur accès à l'information par l'établissement de partenariats et par le soutien à divers projets tels que la stratégie d'information sur le marché du travail, adoptée conjointement par le Manitoba et DRHC, le site Web du ministère et le Réseau Info-Emploi Manitoba.

Soutien à l'élaboration de politiques

Les activités menées en 2003-2004 visaient notamment à soutenir l'élaboration de politiques relatives à :

- l'enseignement technique et professionnel au Manitoba;
- la collecte et l'utilisation des données;
- le Collège universitaire du Nord;
- le Plan d'action sur l'éducation autochtone;
- la citoyenneté;
- les pénuries de main-d'œuvre qualifiée et l'évolution du marché du travail.
  - L'analyse du marché du travail au Manitoba permet aux fonctionnaires du ministère affectés aux programmes d'être au fait de l'évolution de la situation. Les renseignements sur les pénuries de main-d'œuvre qualifiée sont transmis à de nombreux planificateurs de programmes gouvernementaux et personnes devant faire un choix de carrière au moyen de mises à jour bisannuelles dans le rapport sur les professions à forte demande. Des notes d'information sur l'état du marché du travail au Manitoba d'après l'Enquête sur la population active de Statistique Canada sont préparées chaque mois.

De plus, la Direction coordonne un réseau d'analystes des politiques afin de renforcer la capacité d'élaboration de politiques en favorisant l'interaction entre les responsables de l'élaboration des politiques de FPEP et d'Éducation, Citoyenneté et Jeunesse Manitoba (ECJ).

Soutien à la planification stratégique

Les activités menées en 2003-2004 comprenaient l'appui fourni aux hauts fonctionnaires du ministère afin d'établir :

- un cadre de planification stratégique pour la Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente;
- le plan d'action de la Stratégie de développement du Nord, secteur de l'éducation, qui fait état des indicateurs de résultats qui seront utilisés pour démontrer les progrès accomplis.

La Direction continue aussi de surveiller les progrès vers la réalisation des objectifs mentionnés dans la Stratégie de formation du Manitoba (2001-2004) et a amorcé les discussions concernant les choix proposés pour la prochaine itération d'un plan d'ensemble pour le ministère.

La Section de l'information sur le marché du travail préside un comité interministériel qui échange des données et des renseignements récents ayant trait au marché du travail.

Relations intergouvernementales

- Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) (CMEC)
  La Direction continue d'être le principal organisme de liaison provincial auprès du CMEC. La Direction prête main-forte :
  - à bon nombre d'activités pancanadiennes dont l'enseignement virtuel, le projet sur les attentes relatives au secteur postsecondaire, les programmes d'enseignement des langues officielles et l'évaluation du rendement scolaire des étudiants;
  - à un certain nombre de conférences sur l'éducation internationale (dont des sommets importants au cours desquels le Canada était représenté par un ministre ou un sous-ministre);
  - à l'augmentation de la capacité de recherche fondée sur la politique dans les provinces et territoires.

  Le personnel de la Direction prépare les documents d'information appuyant la participation des ministres et des sous-ministres aux réunions semestrielles du CMEC et du Comité consultatif des sous-ministres de l'éducation (CCSME).

- Forum des ministres du marché du travail (FMMT)
  La Direction est le principal organisme de liaison avec le FMMT. La Direction lui prête main-forte :
  - en contribuant à la mise en œuvre d'une entente cadre multilatérale sur le marché du travail sous la direction des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables des questions liées au marché du travail;
  - en représentant le Manitoba au sein du Groupe de l'information sur le marché du travail et en coprésidant un comité fédéral, provincial et territorial qui s'est donné comme objectif d'augmenter les ressources statistiques disponibles aux fins de collecte d'information sur le marché du travail;
  - en poursuivant la mise en œuvre du chapitre de l'Accord sur le commerce extérieur consacré à la mobilité de la main-d'œuvre par sa participation aux activités du Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre, un groupe de travail fédéral, provincial et territorial chargé de la mise en œuvre du chapitre. Ce rôle l'amène à échanger avec des associations et des organismes de réglementation des professions concernées par le chapitre.

- Conseil de la fédération
  La Direction fournit un appui et des conseils en matière de mobilité de la main-d'œuvre à Industrie, Développement économique et Mines Manitoba, qui est chargé d'élaborer un plan de travail pour le Conseil de la fédération (CF), un comité provincial-territorial regroupant les premiers ministres. La Direction contribue aussi à l'élaboration d'un projet du CF visant à encourager les jeunes Canadiens à participer plus activement à la vie publique.

- Comité conjoint d'information sur le marché du travail (avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada, région du Manitoba)
  Un des principaux projets de ce comité est la création d'Emploi-avenir Manitoba, un portail d'information sur les carrières au moyen du Web, qui donne des renseignements sur des régions du Manitoba et des industries en particulier.

Analyse et recherche

Voici quelques-unes des activités menées en 2003-2004 :

- Discours du trône et du budget
  - La direction a rédigé les sommaires et les analyses de tous les discours du trône et du budget des gouvernements fédéral et provincial, en soulignant les effets escomptés sur la Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente. Toutes les analyses ont été transmises aux hauts fonctionnaires du ministère afin de les aider à prendre des décisions éclairées.
- Tendances dans le secteur de l'éducation
  - Toute l'année durant, la Direction a préparé un certain nombre de présentations statistiques sur les tendances observées au Manitoba et au Canada dans le secteur de l'éducation. On cherchait en particulier à mieux comprendre les besoins des groupes sous-représentés (p. ex. : Autochtones, immigrants, personnes handicapées).
- Études sur le marché du travail
  - Parmi les analyses portant sur le marché du travail au Manitoba qui se sont poursuivies tout au long de l'année mentionnons celles portant sur les questions relatives aux personnes sans emploi, les pénuries de compétences professionnelles en région et dans divers secteurs, la participation des Autochtones et d'autres aspects du marché du travail au Manitoba.

Liaisons, liens

Voici quelques-unes des activités menées en 2003-2004 pour raffermir les liens intraministériels et interministériels :

- Manitoba Centre for Health Policy
  - En collaboration avec la Direction de la recherche et de la planification (ECJ) et d'autres ministères du gouvernement (p. ex. : Santé, Services à la famille et Logement), la Direction a contribué à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un processus de partage des données facilitant l'analyse et les comptes rendus dans les collectivités.
- Initiative Enfants en santé Manitoba
  - La Direction a contribué à assurer un lien « éducatif » entre l'initiative Enfants en santé Manitoba et les efforts en cours à l'échelle nationale, que ce soit dans les provinces ou au sein du Conseil des ministres de l'Éducation (Canada).
- Groupe de sensibilisation à la planification relative à l'enseignement postsecondaire
  - La Direction a créé un comité regroupant du personnel des directions d'EPFP et d'ECJ, qui fournit de l'information sur le perfectionnement professionnel afin de mieux coordonner l'information transmise aux intervenants.
- Perfectionnement professionnel
  - La Direction a collaboré avec des directions d'EPFP et d'ECJ à l'élaboration, à la mise en œuvre et à la coordination d'une série de quatre séances de discussion portant sur la préparation en vue de la fin des études secondaires, qui établissaient des liens entre l'éducation, la carrière et la planification financière. Les séances ont eu lieu en octobre 2003 à Winnipeg, Brandon et The Pas. Environ 150 personnes y ont participé, notamment des planificateurs en éducation, des orienteurs, des administrateurs, des responsables des divisions et des districts scolaires, des éducateurs d'écoles intermédiaires et secondaires, des représentants de parents et de secteurs d'activité professionnelle, et du personnel ministériel.
- Citoyenneté
  - De concert avec ECJ, la Direction était responsable de la gestion d'un nouveau portefeuille, celui de la citoyenneté. On a ainsi évalué l'étendue du nouveau mandat et passé en revue les programmes existants au sein d'ECJ qui appuient le nouveau portefeuille, en plus d'établir de nouveaux programmes et projets là où il y avait des lacunes. On a aussi déterminé les besoins financiers des nouveaux programmes et projets, puis préparé et transmis les documents nécessaires au Conseil du Trésor.
- Groupe de travail sur l'éducation en matière de santé
  - La Direction a assuré une liaison avec le ministère de la Santé, afin de s'assurer que les activités au programme vont de pair avec l'évolution du marché du travail.
- Communication
  - Outre les produits d'information sur le marché du travail, d'autres produits de communication ont été élaborés par l'entremise de la Direction puis distribués à l'interne et à l'extérieur. Parmi ceux de 2003-2004 mentionnons deux numéros de *Ça bouge!*, un bulletin d'information qui fait valoir les projets d'éducation et de formation et qui est distribué à un large éventail d'intervenants. On a aussi appuyé la production et la distribution de deux bulletins d'information liés au Collège universitaire du Nord.

Un fonctionnaire de la Direction représente les deux ministères responsables de l'éducation au sein du comité d'élaboration des indicateurs de développement durable. Cette personne dessert aussi les deux ministères à titre d'agent de liaison interne auprès des directions des services partagés pour les questions liées au développement durable.

La Direction appuie le développement durable en utilisant du papier et des cartouches de toner recyclés et en faisant des copies recto-verso. Les rebuts de papier sont aussi envoyés au recyclage.

De plus, la direction a appuyé les objectifs de participation publique au développement durable en travaillant avec différentes directions de d'EPFP et d'ECJ à l'élaboration, à la mise en œuvre et à la

coordination d'une série de quatre séances de discussion portant sur la préparation en vue de la fin des études secondaires, qui établissaient des liens entre l'éducation, la carrière et la planification financière. Les séances ont eu lieu en octobre 2003 à Winnipeg, Brandon et The Pas. Environ 150 personnes y ont participé, notamment des planificateurs en éducation, des orienteurs, des administrateurs, des responsables des divisions et des districts scolaires, des éducateurs d'écoles intermédiaires et secondaires, des représentants de parents et de secteurs d'activité professionnelle, et du personnel ministériel.

4 (k) Direction de la politique et de la planification

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Salaires et avantages sociaux	503.9	6.00	377.4	126.5	1
Autres dépenses	145.6		71.5	74.1	2
Total, poste secondaire	**649.5**	**6.00**	**448.9**	**200.6**	

1. *Le dépassement des crédits est attribuable au personnel supplémentaire requis pour assurer les besoins du service, à la reclassification de deux postes et à divers écarts mineurs.*
2. *Le dépassement des crédits est attribuable à l'accroissement des frais de déplacement relativement au Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) et au Forum des ministres du marché du travail, à l'augmentation des frais de publicité et d'imprimerie pour les initiatives relatives au marché du travail et à la stratégie de formation, à l'augmentation des dépenses d'ordinateurs de bureau consécutives à l'accroissement du personnel et des besoins du service, aux droits — plus élevés que prévu — acquittés dans le cadre du Forum des ministres du marché du travail (droits relatifs à la province porte-parole et aux renseignements sur le marché du travail), et à divers écarts mineurs.*

Subventions en capital

Les subventions en capital sont prévues pour couvrir les dépenses en capital des universités et des collèges communautaires. Le rapport annuel du Conseil de l'éducation postsecondaire fournit des renseignements supplémentaires sur les subventions.

5 (a) Universités
(b) Collèges

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Universités	14 975,0		14 975,0	0,0	
Collèges	2 245,6		2 245,6	0,0	
Total, poste secondaire	**17 220,6**	**0,00**	**17 220,6**	**0,0**	

Amortissement et autres coûts liés aux immobilisations

Ce poste principal sert à tenir compte de l'amortissement des biens en immobilisation.

6 (a) Service de bureautique

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Amortissement - Matériel informatique et transition	124,8		124,8	0,0	
Permis d'utilisation générale de logiciels	117,0		117,1	(0,1)	
Total, poste secondaire	**241,8**	**0,00**	**241,9**	**(0,1)**	

6 (b) Amortissement

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Amortissement	597,1		617,5	(20,4)	
Total, poste secondaire	**597,1**	**0,00**	**617,5**	**(20,4)**	

6 (c) Frais d'intérêts

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004 ETP	Dépenses prévues 2003-2004 $	Écart positif (négatif) $	Note expl.
Frais d'intérêts	285,1		301,3	(16,2)	
Total, poste secondaire	**285,1**	**0,00**	**301,3**	**(16,2)**	

PARTIE B - IMMOBILISATIONS

Immobilisations

En 1999-2000, la Province a adopté une nouvelle convention comptable pour les immobilisations corporelles. Cette nouvelle convention repose sur les normes établies par l'Institut canadien des comptables agréés. En vertu de ces normes, les dépenses d'immobilisations corporelles doivent être amorties sur la durée de vie utile des biens. Ainsi, les coûts des immobilisations corporelles sont étalés sur leur durée d'utilisation et l'amortissement est inscrit au chapitre des dépenses dans l'état des opérations.

On entend par immobilisations corporelles les biens dont la durée de vie utile dépasse une année et qui sont acquis, construits ou développés, et conservés pour être utilisés et non revendus. Les immobilisations corporelles dont la valeur est inférieure à la limite de capitalisation établie seront inscrites au chapitre des dépenses dans l'année de leur acquisition.

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle

Dépenses par poste secondaire (en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses prévues 2003-2004		Écart positif (négatif)	Note expl.
		ETP	$	$	
Total des autres dépenses	-		-	-	

Renseignements financiers

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

État de rapprochement
(en milliers de dollars)

DÉTAILS	PRÉVISIONS 2003-2004
Budget des dépenses 2003-2004	**$524,769.5**
Affectation de fonds au ministère suivant :	
- Affaires intergouvernementales et Commerce Manitoba (éducation internationale)	(406.3)
Affectation de fonds provenant des sources suivantes :	
- Crédits d'autorisation (augmentation générale des salaires en 2003-2004)	29.8
- Crédits d'autorisation (Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord)	3,750.0
Crédits d'autorisation (Service Manitoba)	15.0
Crédits d'autorisation (développement du leadership)	6.0
Budget des dépenses 2003-2004	**$528,164.0**

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2004 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2003-2004		Poste	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses réelles 2002-2003	Écart positif (négatif)	Note explicative
		Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle (44)				
	44-1	Administration et finances				
29.0	(a)	Traitement de la ministre	28.8	28.4	0.4	
	(b)	Soutien à la haute direction				
202.9		- Salaires et avantages sociaux	192.1	183.0	9.1	
73.0		- Autres dépenses	66.8	54.0	12.8	
325.0	(c)	Administration et finances	325.0	300.0	25.0	
629.9		Total 44-1	612.7	565.4	47.3	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2004 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2003-2004		Poste	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses réelles 2002-2003	Écart positif (négatif)	Note explicative
	44-2	Soutien aux collèges et aux universités				
	(a)	Conseil de l'enseignement postsecondaire				
678.9		- Salaires et avantages sociaux	756.1	591.4	164.7	1
239.9		- Autres dépenses	381.2	240.3	140.9	2
260,298.8	(b)	Subventions de fonctionnement aux universités	260,213.8	253,079.7	7,134.1	3
1,200.0	(c)	Fonds des initiatives stratégiques en éducation postsecondaire	1,200.0	500.0	700.0	4
70,597.3	(d)	Subventions aux collèges	91,856.9	69,222.9	22,634.0	5
	(e)	Initiative d'expansion des collèges				
206.6		- Salaires et avantages sociaux	208.3	170.3	38.0	
48.2		- Autres dépenses	42.6	47.8	(5.2)	
22,000.0		- Subventions de l'IEC	22,000.0	14,975.0	7,025.0	6
5,978.5	(f)	Programmes Accès	5,978.5	5,513.1	465.4	
2,809.8	(g)	Aide à l'enseignement postsecondaire et à la formation professionnelle	2,809.8	2,748.2	61.6	
	(h)	Centre Stevenson de formation technique en aéronautique				
1,414.8		- Salaires et avantages sociaux	1,297.9	1,175.0	122.9	
(1,414.8)		- Moins : somme récupérable du Red River College	(1,297.9)	(1,175.0)	(122.9)	
364,058.0		Total 44-2	385,447.2	347,088.7	38,358.5	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2004 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2003-2004		Poste	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses réelles 2002-2003	Écart positif (négatif)	Note explicative
	44-3	Aide aux étudiants et Bureau de prêts étudiants du Manitoba				
	(a)	Aide aux étudiants				
2,174.5		- Salaires et avantages sociaux	2,579.1	2,249.7	329.4	
673.7		- Autres dépenses	1,221.0	1,092.0	129.0	7
2,758.2		- Prêts et bourses	2,707.6	2,450.6	257.0	
6,260.0		- Fonds manitobain de bourses du millénaire	6,116.8	4,810.5	1,306.3	8
5,000.0		- Initiative de bourses d'études et d'entretien du Mb	4,574.7	5,000.0	(425.3)	
11,000.0		- Fonds canadien des bourses d'études du millénaire	11,000.0	10,986.8	13.2	
2,100.2		- Subventions canadiennes pour études	2,181.3	1,795.1	386.2	9
11,711.2		- Subventions de remise sur les frais de scolarité	12,277.2	11,529.8	747.4	
2,891.3		- Aide financière aux étudiants et résidents en médecine	2,766.3	2,331.3	435.0	10
(2,891.3)		- Moins : somme récupérable de Santé Manitoba	(2,766.3)	(2,331.3)	(435.0)	11
	(b)	Bureau de prêts étudiants du Manitoba				
1,128.7		- Salaires et avantages sociaux	901.4	839.3	62.1	
432.0		- Autres dépenses	535.7	378.1	157.6	12
5,883.8		- Administration du portefeuille de prêts	3,397.9	2,826.2	571.7	13
1,762.4		- Exemption d'intérêt et réduction des dettes	662.8	843.1	(180.3)	
50,884.7		Total 44-3	48,155.5	44,801.2	3,354.3	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2004 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2003-2004		Poste	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses réelles 2002-2003	Écart positif (négatif)	Note explicative
	44-4	Formation professionnelle et éducation permanente				
	(a)	Administration divisionnaire				
431.0		- Salaires et avantages sociaux	448.3	638.1	(189.8)	14
183.0		- Autres dépenses	183.3	247.7	(64.4)	15
	(c)	Apprentissage et alphabétisation des adultes				
491.1		- Salaires et avantages sociaux	523.2	371.4	151.8	16
77.7		- Autres dépenses	89.5	91.9	(2.4)	
13,396.6		- Centres d'apprentissage pour adultes	13,392.0	13,981.3	(589.3)	
1,429.5		- Autres subventions	1,389.0	1,311.2	77.8	
	(d)	Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord				
209.9		- Salaires et avantages sociaux	324.4		324.4	17
3,804.0		- Autres dépenses	1,028.8		1,028.8	18
	(e)	Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie				
419.8		- Salaires et avantages sociaux	477.5	477.2	0.3	
112.4		- Autres dépenses	128.2	104.6	23.6	
1,045.0		- Soutien à la formation	1,094.6	1,065.0	29.6	
	(f)	Apprentissage				
2,757.3		- Salaires et avantages sociaux	2,886.5	2,824.4	62.1	
989.7		- Autres dépenses	1,151.3	1,095.2	56.1	
2,592.6		- Soutien à la formation	2,211.9	2,224.8	(12.9)	
	(g)	Services de l'emploi et de la formation professionnelle				
4,131.3		- Salaires et avantages sociaux	4,130.6	4,102.2	28.4	
1,905.5		- Autres dépenses	1,974.2	1,985.3	(11.1)	
5,100.7		- Soutien à la formation	4,361.7	3,658.4	703.3	19
(300.0)		- Moins : somme récupérable de Services à la famille et Logement	(119.2)	(195.3)	76.1	20

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2004 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2003-2004		Poste	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses réelles 2002-2003	Écart positif (négatif)	Note explicative
	44-3	Aide aux étudiants et Bureau de prêts étudiants du Manitoba				
	(a)	Aide aux étudiants				
2,174.5		- Salaires et avantages sociaux	2,579.1	2,249.7	329.4	
673.7		- Autres dépenses	1,221.0	1,092.0	129.0	7
2,758.2		- Prêts et bourses	2,707.6	2,450.6	257.0	
6,260.0		- Fonds manitobain de bourses du millénaire	6,116.8	4,810.5	1,306.3	8
5,000.0		- Initiative de bourses d'études et d'entretien du Mb	4,574.7	5,000.0	(425.3)	
11,000.0		- Fonds canadien des bourses d'études du millénaire	11,000.0	10,986.8	13.2	
2,100.2		- Subventions canadiennes pour études	2,181.3	1,795.1	386.2	9
11,711.2		- Subventions de remise sur les frais de scolarité	12,277.2	11,529.8	747.4	
2,891.3		- Aide financière aux étudiants et résidents en médecine	2,766.3	2,331.3	435.0	10
(2,891.3)		- Moins : somme récupérable de Santé Manitoba	(2,766.3)	(2,331.3)	(435.0)	11
	(b)	Bureau de prêts étudiants du Manitoba				
1,128.7		- Salaires et avantages sociaux	901.4	839.3	62.1	
432.0		- Autres dépenses	535.7	378.1	157.6	12
5,883.8		- Administration du portefeuille de prêts	3,397.9	2,826.2	571.7	13
1,762.4		- Exemption d'intérêt et réduction des dettes	662.8	843.1	(180.3)	
50,884.7		Total 44-3	48,155.5	44,801.2	3,354.3	

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2004 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2003-2004		Poste	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses réelles 2002-2003	Écart positif (négatif)	Note explicative
	44-4	Formation professionnelle et éducation permanente				
	(a)	Administration divisionnaire				
431.0		- Salaires et avantages sociaux	448.3	638.1	(189.8)	14
183.0		- Autres dépenses	183.3	247.7	(64.4)	15
	(c)	Apprentissage et alphabétisation des adultes				
491.1		- Salaires et avantages sociaux	523.2	371.4	151.8	16
77.7		- Autres dépenses	89.5	91.9	(2.4)	
13,396.6		- Centres d'apprentissage pour adultes	13,392.0	13,981.3	(589.3)	
1,429.5		- Autres subventions	1,389.0	1,311.2	77.8	
	(d)	Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord				
209.9		- Salaires et avantages sociaux	324.4		324.4	17
3,804.0		- Autres dépenses	1,028.8		1,028.8	18
	(e)	Partenariats favorisant la formation professionnelle dans l'industrie				
419.8		- Salaires et avantages sociaux	477.5	477.2	0.3	
112.4		- Autres dépenses	128.2	104.6	23.6	
1,045.0		- Soutien à la formation	1,094.6	1,065.0	29.6	
	(f)	Apprentissage				
2,757.3		- Salaires et avantages sociaux	2,886.5	2,824.4	62.1	
989.7		- Autres dépenses	1,151.3	1,095.2	56.1	
2,592.6		- Soutien à la formation	2,211.9	2,224.8	(12.9)	
	(g)	Services de l'emploi et de la formation professionnelle				
4,131.3		- Salaires et avantages sociaux	4,130.6	4,102.2	28.4	
1,905.5		- Autres dépenses	1,974.2	1,985.3	(11.1)	
5,108.7		- Soutien à la formation	4,361.7	3,658.4	703.3	19
(300.0)		- Moins : somme récupérable de Services à la famille et Logement	(119.2)	(195.3)	76.1	20

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2004 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2003-2004		Poste	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses réelles 2002-2003	Écart positif (négatif)	Note explicative
	44-4	Formation professionnelle et éducation permanente (suite)				
	(h)	Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail				
5,691.4		- Salaires et avantages sociaux	5,977.4	5,596.2	381.2	
935.7		- Autres dépenses	990.4	863.1	127.3	
48,349.0		- Soutien à la formation	47,720.4	44,409.5	3,310.9	21
	(j)	Forum des ministres du marché du travail				
0.0		- Salaires et avantages sociaux	0.0	186.4	(186.4)	22
0.0		- Autres dépenses	0.0	507.8	(507.8)	23
	(k)	Direction de la politique et de la planification				
377.4		- Salaires et avantages sociaux	503.9	366.1	137.8	24
71.5		- Autres dépenses	145.6	65.9	79.7	25
94,210.1		Total 44-4	91,013.5	85,978.4	5,035.1	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2004 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2003-2004		Poste	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses réelles 2002-2003	Écart positif (négatif)	Note explicative
	44-5	Subventions en capital				
14,975.0	(a)	Universités	14,975.0	12,975.0	2,000.0	26
2,245.6	(b)	Collèges	2,245.6	2,245.6	0.0	
17,220.6		Total 44-5	17,220.6	15,220.6	2,000.0	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba

Sommaire des dépenses

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2004 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Prévisions 2003-2004		Poste	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses réelles 2002-2003	Écart positif (négatif)	Note explicative
	44-6	Amortissement et autres coûts liés aux immobilisations				
	(a)	Service de bureautique				
124.8		- Amortissement - Matériel informatique et transition	124.8	307.9	(183.1)	
0.0		- Amortissement - Utilisation de logiciels	0.0	54.3	(54.3)	
117.1		- Permis d'utilisation générale de logiciels	117.0	117.1	(0.1)	
617.5	(b)	Amortissement	597.1	681.3	(84.2)	
301.3	(c)	Frais d'intérêts	285.1	387.9	(102.8)	
1,160.7		Total 44-6	1,124.0	1,548.5	(424.5)	
528,164.0		**Total - Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle**	543,573.5	495,202.8	48,370.7	

1. L'augmentation est due aux coûts associés à la mise sur pied du Collège universitaire du Nord en 2003-2004 et aux exigences relatives à l'augmentation générale des salaires.

2. L'augmentation est due aux coûts associés à la mise sur pied du Collège universitaire du Nord en 2003-2004.

3. Augmentation approuvée de 2,7 % du financement consacré aux subventions aux universités.

4. L'augmentation est due aux nouveaux programmes universitaires approuvés en 2003-2004.

5. Augmentation liée à un changement de mise en œuvre d'une norme comptable en 2003-2004.

6. Augmentation approuvée du financement consacré à l'Initiative d'expansion des collèges.

7. L'augmentation est due à l'accroissement des dépenses liées au crédit d'impôt du Manitoba pour études, à l'augmentation des coûts relatifs au système de recouvrement des frais se rapportant aux locaux (système ACRS) et à divers écarts mineurs.

8. L'augmentation est due au report de la date de paiement des bourses de mars à septembre 2003, à la suite de l'augmentation du nombre d'étudiants admissibles à une bourse du Manitoba.

9. L'augmentation est due à un plus grand nombre de bourses accordées dans diverses catégories (étudiants handicapés en permanence, étudiants ayant des personnes à charge, étudiants à temps partiel ayant des besoins élevés), à une augmentation de la bourse accordée aux étudiants handicapés en permanence et à une nouvelle bourse pour les étudiants handicapés ayant des besoins élevés.

10. L'augmentation est due au traitement d'un plus grand nombre de subventions pour les étudiants en médecine.

11. L'augmentation de la somme récupérable de Santé Manitoba est due au traitement d'un plus grand nombre de subventions pour les étudiants en médecine.

12. L'augmentation est due aux détachements prévus dans les salaires mais payés à même les autres dépenses, aux frais plus élevés des établissements de crédit, à l'augmentation des coûts relatifs au système ACRS et à divers écarts mineurs. Elle est compensée en partie par une réduction des coûts associés à la relocalisation du Bureau de prêts étudiants en 2002-2003.

13. L'augmentation est due à une provision pour perte plus élevée à la suite de l'augmentation du taux de provisionnement des prêts directs de 20 à 25 %, à la hausse du taux préférentiel moyen et à des écarts mineurs. Elle est compensée en partie par une diminution des coûts de la prime de risque payée aux institutions financières à la suite de l'arrêt progressif du programme s'y rapportant.

14. La diminution est due principalement aux détachements d'employés à l'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord à compter du 1er juin 2004.

15. La diminution est due à une réduction des frais de bureautique et à divers écarts mineurs.

16. L'augmentation est due aux salaires et avantages sociaux de deux employés payés à même le poste secondaire Centres d'apprentissage pour adultes en 2002-2003 et aux exigences relatives à l'augmentation générale des salaires.

17. L'augmentation est due aux besoins en personnel associés à la mise en œuvre de l'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord en 2003-2004, qui administre la prestation des activités de formation et d'emploi en aménagement hydroélectrique offertes aux Autochtones vivant dans le Nord.

18. L'augmentation est due aux autres dépenses liées à la mise en œuvre de l'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord en 2003-2004.

19. L'augmentation est due aux dépenses plus élevées du volet du programme Carrières nouvelles associé à la Stratégie de développement du Nord et aux activités d'Hydro Manitoba dans les régions du Nord, ainsi qu'à l'augmentation des paiements versés dans le cadre du programme d'acquisition de compétences en raison du nombre plus élevé de clients ayant droit à la Prestation nationale pour enfants. Elle est compensée en partie par la diminution du nombre de clients ayant droit à la Prestation nationale pour enfant dans le cadre du programme du même nom, par la réduction du nombre de contrats de subventions salariales approuvés en 2003-2004 et par divers écarts mineurs.

20. La diminution de la somme récupérable est due à une réduction du nombre de clients présentés par Services à la famille et Logement comme admissibles à une aide financière dans le cadre du Programme de subventions salariales.

21. L'augmentation est due à une modification de la politique relative aux paiements anticipés pour les programmes Partenariats pour l'emploi et Services d'aide à l'emploi, tel qu'exigé par le Bureau du vérificateur général, à une augmentation du nombre d'apprentis participant à la formation prévue ainsi qu'à la hausse des frais de scolarité approuvée, à la hausse des frais de scolarité et des frais de soutien en raison du nombre plus élevé de clients admissibles aux prêts et bourses en vertu du Programme d'acquisition de compétences, au plus grand nombre de projets d'activités du programme Recherche et innovation découlant d'un effort concerté visant à augmenter la coordination de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis (ERA) au sein de la Division de la formation professionnelle et de l'éducation permanente, et au plus grand nombre de projets d'activités liés à l'approbation des plans de formation annuels pour l'Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord. Elle est compensée en partie par la modification de l'échéancier de financement du Programme de partenariat de développement du marché du travail à la suite du report de certains paiements contractuels à 2004-2005, par la réduction du nombre de contrats, par la réduction du nombre de contrats de subventions salariales et par la réduction du nombre de plans d'affaires approuvés en vertu du Programme d'aide au travail indépendant.

22. La diminution et due au fait que le Manitoba a cessé d'être la province porte-parole du Secrétariat du Forum des ministres du marché du travail depuis le 31 mars 2003.

23. La diminution et due au fait que le Manitoba a cessé d'être la province porte-parole du Secrétariat du Forum des ministres du marché du travail depuis le 31 mars 2003.

24. L'augmentation est due à la dotation et aux avantages sociaux supplémentaires requis pour répondre aux demandes des programmes et aux exigences relatives à l'augmentation générale des salaires.

25. L'augmentation est due aux droits annuels exigés pour le Secrétariat du Forum des ministres du marché du travail, à l'augmentation des frais de déplacement et à divers écarts mineurs.

26. Augmentation approuvée pour la campagne de mobilisation de fonds de l'Université du Manitoba.

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba
Sommaire des recettes par source
Pour l'exercice terminé le 31 mars 2004 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Recettes réelles 2002-2003	Recettes réelles 2003-2004	Écart positif (négatif)	Source	Recettes réelles 2003-2004	Recettes prévues 2003-2004	Écart positif (négatif)	Note expl.
			TAXATION				
0,0	0,0	0,0	Total	0,0	0,0	0,0	
			AUTRES RECETTES				
334,8	328,8	(6,0) (a)	Paiement de service	328,8	322,5	6,3	
479,8	186,7	(293,1) (b)	Divers	186,7	460,0	(273,3)	1
814,6	515,5	(299,1)	Total	515,5	782,5	(267,0)	
			GOUVERNEMENT DU CANADA				
474,7	470,0	(4,7) (a)	Paiement de service, Loi féd. sur les prêts aux étudiants	470,0	470,0	0,0	
1 742,1	2 181,3	439,2 (b)	Subventions canadiennes pour études	2 181,3	2 100,2	81,1	2
0,0	266,4	266,4 (c)	Aide à l'employabilité des personnes handicapées	266,4	266,2	0,2	3
312,9	0,0	(312,9) (d)	Forum des ministres du marché du travail	0,0	0,0	0,0	4
0,0	0,0	0,0 (e)	Initiative de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord	0,0	2 750,0	(2 750,0)	5
54 940,8	54 408,7	(532,1) (f)	Entente sur le développement du marché du travail	54 408,7	54 401,0	7,7	6
11 125,8	11 129,2	3,4 (g)	Fonds canadien des bourses d'études du millénaire	11 129,2	11 131,0	(1,8)	
145,1	136,4	(8,7) (h)	Projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés	136,4	939,2	(802,8)	7
35,0	0,0	(35,0) (i)	Enquête sur les compétences 2002	0,0	0,0	0,0	8
68 776,4	68 592,0	(184,4)	Total	68 592,0	72 057,6	(3 465,6)	
69,591.0	69,107.5	(483.5)	**Total – Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle**	69,107.5	72,840.1	(3,732.6)	

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba
Sommaire des recettes par source
Pour l'exercice terminé le 31 mars 2004 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Note explicative :

1. **Divers :** 293,1 $ de moins par rapport aux recettes réelles de 2002-2003
   273,3 $ de moins par rapport aux prévisions de 2003-2004

   La diminution par rapport à 2002-2003 est liée au transfert des responsabilités du Secrétariat du Forum des ministres du marché du travail à la province de la Nouvelle-Écosse depuis le 1er avril 2003. Elle est compensée en partie par une augmentation des revenus d'intérêt sur les prêts étudiants de classe B au Manitoba en 2003-2004.

   La diminution par rapport aux prévisions de 2003-2004 est due au nombre moins élevé que prévu de projets répondant aux critères fédéraux établis pour les projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés.

2. **Subventions canadiennes pour études :** 439,2 $ de plus par rapport aux recettes réelles de 2002-2003

   L'augmentation est due au traitement d'un plus grand nombre de subventions dans les catégories incluses dans le programme de subventions et à l'approbation, par le gouvernement du Canada, d'une nouvelle subvention pour les personnes handicapées ayant des besoins élevés pour l'année financière 2003-2004.

3. **Aide à l'employabilité des personnes handicapées :**
   266,4 $ de plus par rapport aux recettes réelles de 2002-2003

   L'augmentation est due à la création de cette nouvelle source de revenu en 2003-2004.

4. **Forum des ministres du marché du travail :** 312,9 $ de moins par rapport aux recettes réelles de 2002-2003

   La diminution par rapport à 2002-2003 est due au transfert des responsabilités du Secrétariat du Forum des ministres du marché du travail à la province de la Nouvelle-Écosse depuis le 1er avril 2003.

5. **Init. de formation professionnelle en hydroélectricité dans le Nord :** 2 750,0 $ de moins par rapport aux prévisions de 2003-2004

   La diminution est due au report à durée indéterminée des accords de financement avec les partenaires de l'Initiative de formation.

6. **Entente sur le développement du marché du travail :** 532,1 $ de moins par rapport aux recettes réelles de 2002-2003

   La diminution est due à la baisse des coûts du soutien à la formation à la suite de la réduction des taux de chômage au Manitoba.

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba
Sommaire des recettes par source
Pour l'exercice terminé le 31 mars 2004 et comparaison avec l'exercice précédent (en milliers de dollars)

Note explicative :

7. **Projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés :** 802,8 $ de moins par rapport aux prévisions de 2003-2004

   La diminution est due au nombre moins élevé de projets répondant aux critères fédéraux donnant droit au financement prévu dans le cadre de ce programme en 2003-2004.

8. **Enquête sur les compétences 2002 :** 35,0 $ de moins par rapport aux recettes réelles de 2002-2003

   La diminution est due à l'expiration de l'entente le 31 mars 2003.

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle Manitoba
Sommaire des dépenses et de l'effectif des cinq dernières années
Pour les exercices entre le 31 mars 2000 et le 31 mars 2004 (en milliers de dollars)

Poste principal	1999-2000		2000-2001		2001-2002		2002-2003		2003-2004	
	ETP	$	ETP	$	ETP	$	ETP	$	ETP	$
44-1 Administration et finances		0.0		356.3	5.00	561.5	5.00	565.4	5.00	612.7
44-2 Soutien aux collèges et aux universités	23.00	301,783.4	33.50	318,861.6	35.50	336,095.6	35.50	347,088.7	35.50	385,447.2
44-3 Aide aux étudiants et Bureau de prêts étudiants du Manitoba	37.50	39,324.3	48.50	52,521.2	56.00	56,146.3	68.25	44,801.2	72.25	48,155.5
44-4 Formation professionnelle et éducation permanente	279.50	73,187.2	265.00	88,620.0	279.00	89,504.3	281.00	85,978.4	281.00	91,013.5
Total partiel	340.00	414,294.9	347.00	460,359.1	375.50	482,307.7	389.75	478,433.7	393.75	525,228.9
44-5 Subventions en capital		13,185.6		42,685.6		15,720.6		15,220.6		17,220.6
44-6 Amortissement et autres coûts liés aux immobilisations		1,001.9		1,150.6		1,123.8		1,548.5		1,124.0
Total - Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle	**340.00**	**428,482.4**	**347.00**	**504,195.3**	**375.50**	**499,152.1**	**389.75**	**495,202.8**	**393.75**	**543,573.5**

* Les dépenses réelles historiques ont été redressées pour tenir compte des transferts de programmes entre ministères, dans le but de faciliter la comparaison des chiffres d'un exercice à l'autre.

Annexes

Tableau 1
Programme d'aide aux étudiants
Du 1er août 2003 au 31 juillet 2004

Total des montants accordés

Établissement	Nbre d'étudiants ayant traité une demande	Nbre d'étudiants ayants reçu de prêt	PCE	PEGM	AE	PGPA	BA	PSM	SCE	PAFERM	Total	BECM	BGM	Total BECM/ BGM
Université du Manitoba	4,708	3,686	15,637,274	8,253,483	61,561	77,000	11,132,237	1,360	875,547	2,310,000	28,348,462	4,604,681	1,576,079	6,180,760
Université du Manitoba - CUSB	144	109	430,426	207,560	0	3,200	0	0	25,900	0	667,086	99,096	50,349	149,445
Red River College	1,726	1,208	4,452,895	2,231,824	9,610	25,600	509,643	0	344,846	0	7,574,418	985,138	709,750	1,694,888
Université de Winnipeg	1,501	1,114	4,253,852	2,191,528	2,341	19,800	261,271	0	323,713	0	7,052,505	1,015,924	491,396	1,507,320
Assiniboine Community College	376	258	927,941	507,715	0	10,600	0	0	61,376	0	1,507,632	134,328	177,095	311,423
Université de Brandon	770	647	2,691,145	1,418,183	1,712	24,800	127,797	0	129,118	0	4,392,755	864,853	215,035	1,079,888
Keewatin Community College	141	92	382,293	182,223	0	9,200	66,003	0	35,075	0	674,794	117,271	51,235	168,506
Autre établissement manitobain publiqu	279	192	694,108	401,250	0	1,800	0	0	36,231	0	1,133,389	90,921	175,596	266,517
Autre établissement provincial	1,535	1,155	4,931,101	2,866,862	20,079	31,800	0	0	290,642	0	8,140,484	482,014	1,667,880	2,149,894
Autre établissement canadien	1,483	1,209	6,116,792	3,537,025	72,451	14,400	0	0	117,098	310,000	10,167,766	2,118,470	993,240	3,111,710
Ailleurs	294	259	1,564,379	943,842	47,976	200	0	0	26,586	40,000	2,622,983	0	84,690	84,690
Total	12,957	9,929	42,082,206	22,741,495	215,730	218,400	2,096,951	1,360	2,266,132	2,660,000	72,282,274	10,512,696	6,192,345	16,705,041

Nombre d'étudiants ayant reçue une aide

Établissement	PCE	PEGM	AE	PGPA	BA	PSM	SCE	PAFERM	BECM	BGM
Université du Manitoba	3,652	2,998	51	385	147	1	460	107	1,283	565
Université du Manitoba - CUSB	109	86	0	16	0	0	12	0	28	21
Red River College	1,177	890	7	128	59	0	195	0	275	238
Université de Winnipeg	1,097	900	4	99	21	0	161	0	303	184
Assiniboine Community College	252	218	0	53	0	0	41	0	44	61
Université de Brandon	642	538	3	124	12	0	83	0	265	78
Keewatin Community College	87	68	0	46	8	0	24	0	32	18
Autre établissement manitobain publique	188	172	0	9	0	0	22	0	25	54
Autre établissement provincial	1,142	967	20	159	0	0	190	0	130	432
Autre établissement canadien	1,208	1,089	57	72	0	0	58	8	549	291
Ailleurs	258	244	32	1	0	0	10	1	0	20
Total	9,812	8,170	174	1,092	247	1	1,256	116	2,934	1,962

* Ces chiffres ne comprennent pas les étudiants du Programme d'aide financière aux étudiants et résidents en médecine.

PCE – Prêts canadiens aux étudiants (temps plein et partiel) – un max. de 165 $ la semaine
PEGM – Prêts-étudiants du gouvernement du Manitoba - max. de 110 $ la semaine
AE – Aide aux études – non remboursable, max. de 40 $ la semaine en sus du PCE et du PEGM
PGPA – Prince de Galles – Princesse Anne – non remboursable, 200 $ aux étudiants autochtones ayant un besoin estimatif de 1 $
BA – Bourse d'accès – non remboursable, destinée aux étudiants des programmes Accès, remplace le PEGM
PSM – Programmes spéciaux du Manitoba – aide remboursable accordée par le Comité d'appel à la place de l'AE
SCE – Subventions canadiennes pour études (à temps plein ou partiel) – subventions fédérales non remboursables
PAFERM – Programme d'aide financière aux étudiants et résidents en médecine – subventions conditionnelles de 15 000 $ et de 20 000 $ destinées aux étudiants et aux résidents en médecine, recouvrables du ministère de la Santé
BECM – Bourses d'études canadiennes du millénaire – utilisées à des fins de remboursement de prêts, de 1 000 $ à 4 500 $
BGM – Bourse du gouvernement du Manitoba – utilisée à des fins de remboursement de prêts, de 100 $ à 5 720 $